



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file Votre référence

Our file Notre référence

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30, and subsequent amendments.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30, et ses amendements subséquents.

LES FEMMES DANS LES PROFESSIONS
TRADITIONNELLEMENT MASCULINES :
LES DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION DES
AGENTES CORRECTIONNELLES
AU CANADA

Dominique Dubois

321140

Présenté au Département de criminologie
de l'Université d'Ottawa
en complément des exigences
de la maîtrise ès arts



Dominique Dubois, Ottawa, Canada, 1992



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services Branch

395 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0N4

Bibliothèque nationale
du Canada

Direction des acquisitions et
des services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0N4

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted an irrevocable non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of his/her thesis by any means and in any form or format, making this thesis available to interested persons.

L'auteur a accordé une licence irrévocable et non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de sa thèse de quelque manière et sous quelque forme que ce soit pour mettre des exemplaires de cette thèse à la disposition des personnes intéressées.

The author retains ownership of the copyright in his/her thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her permission.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège sa thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

ISBN 0-315-85811-7

Canada



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

!

À mon frère Denis, dont la
souffrance et le désespoir
ont eu raison du courage.

REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier ma directrice de thèse, Line Beauchesne, qui m'a donné des conseils judicieux quant à ce projet de recherche. De plus, je veux remercier parents, amis et collègues de travail pour leurs encouragements.

SOMMAIRE

Dans le cadre de notre recherche, nous examinons la carrière des agentes correctionnelles dans les pénitenciers fédéraux pour hommes. Il s'agit d'identifier les maintes barrières organisationnelles auxquelles font face ces agentes de correction, rendant difficile tant leur intégration dans ce milieu de travail traditionnellement masculin que leur accès à des promotions.

Une analyse théorique à perspective féministe de ces barrières limitant l'intégration et la promotion des femmes dans cette profession est privilégiée dans notre projet de recherche.

La profession d'agent de correction ayant été par tradition une sphère organisationnelle à prédominance masculine, cela a produit des valeurs et des règles à la base des fonctions qui alimentent aisément des attitudes et comportements sexistes. Dans le cadre de cette recherche, nous faisons remarquer que même si les agentes correctionnelles augmentent en nombre, les conséquences liées au "tokenism" seraient éliminées mais pas les préjugés

sexistes qui sont non seulement enracinés dans la culture de travail, mais dans la société en général. Le Service correctionnel du Canada ne peut ainsi limiter ses objectifs d'intégration des femmes à l'augmentation de leur nombre car nous constatons qu'il existe des failles au niveau des politiques de gestion et de la structure organisationnelle qui laissent place à de la discrimination sexiste. Ces lacunes se retrouvent tant dans les mécanismes informels de sélection, de formation que de promotion et créent des obstacles à l'intégration des femmes en tant qu'agentes correctionnelles.

Nous avons trouvé également que des normes et des traditions masculines sont à la base de cette culture de travail : que ce soit au niveau de la philosophie pénale de traitement et de contrôle sécuritaire ou de la question d'un entraînement adéquat, ces éléments nécessitent que le Service correctionnel du Canada distingue entre ce qui est propre à la culture masculine de travail et ce qui est propre à la profession.

Nous concluons en indiquant qu'une pleine intégration des femmes dans la profession d'agent de correction ne veut pas dire qu'elles doivent porter le poids de s'adapter à la culture masculine de travail. Une intégration des femmes veut plutôt dire remettre en question cette culture masculine de travail pour permettre une amélioration pour la qualité de vie

de l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans ce milieu.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements
Sommaire
Table des matières

Introduction	1
Chapitre premier - Les femmes dans les professions à prédominance masculine	12
1.1 L'accroissement de l'effectif féminin sur le marché du travail	13
1.2 Les motifs d'un choix non traditionnel	17
1.3 Les effets du "tokenism"	19
1.4 Les effets de la discrimination organisationnelle	24
1.5 Les professionnelles dans l'appareil de justice pénale	27
1.6 Les policières et les professionnelles de la pratique judiciaire	29
1.7 Les agentes correctionnelles	32
Chapitre II - Méthodologie	33
Chapitre III - Les agentes correctionnelles : conditions d'entrée dans la profession ..	40
3.1 Les pressions sur les autorités péniten- tiaires	42
3.2 La philosophie pénale : de la sécurité à la réhabilitation	50
3.3 Les controverses sur l'embauche des agentes .	53
Chapitre IV - Les agentes correctionnelles en minorité	62

4.1	La visibilité	65
4.2	La polarisation	70
4.3	L'assimilation	71
Chapitre V - L'impact de la structure organisationnelle et des politiques de gestion du Service correctionnel du Canada sur la carrière des agentes		76
5.1	Des buts organisationnels contradictoires : le traitement et la réhabilitation vs la priorité en matière de sécurité	78
5.2	Les conséquences potentielles des procédures informelles	86
a)	... dans les mécanismes de sélection	86
b)	... au cours de la formation	89
c)	... pour les promotions	94
5.3	Les conséquences potentielles de ces lacunes : l'isolement des femmes	102
Chapitre VI - L'apport des agentes correctionnelles dans la profession		105
6.1	Diminuer les effets du "tokenism" et du sexisme	107
6.2	Diminuer les conséquences du harcèlement sexuel	111
6.3	Réviser la culture masculine de travail	114
Conclusion		119
Références bibliographiques		123
Annexe		130

INTRODUCTION

Les femmes ont toujours travaillé. Toutefois, elles n'ont pas toujours eu la reconnaissance de ce travail, qu'il s'agisse du travail domestique ou même du travail à l'extérieur du foyer. Qualifier de "féminin" un travail signifie souvent, d'ailleurs, qu'il est de moindre importance. Alors, qu'en est-il des femmes qui font double emploi, soit à la maison et à l'extérieur? Effectuant d'une part du travail domestique, c'est-à-dire l'éducation des enfants et l'entretien du foyer, somme toute, responsables de la vie familiale, ces femmes exécutent ces tâches sans être rémunérées. D'autre part, à l'extérieur du foyer, elles sont employées à effectuer du travail le plus souvent faiblement rémunéré ou moins rémunéré qu'un travail similaire chez les hommes. De plus, le travail domestique et le travail rémunéré qu'elles effectuent sont tous deux trop souvent considérés comme devant répondre aux attentes stéréotypées de l'homme dans la famille et de l'employeur masculin.

Au cours des deux dernières décennies, des femmes occupent graduellement des professions traditionnellement masculines. Elles intègrent ces milieux professionnels

masculins car elles se perçoivent de plus en plus comme capables et adéquates pour effectuer ces tâches et, très souvent, ces emplois offrent un meilleur salaire. Toutefois, cela ne signifie pas que la dévalorisation de leur travail et le sexisme n'existent pas pour ces femmes occupant ces emplois. Pour réussir dans ces milieux professionnels, elles devront souvent franchir des barrières organisationnelles liées à la culture masculine de travail, empreinte de sexisme, barrières d'autant plus difficiles à surmonter que les femmes, dans ces milieux, sont encore en situation de "tokenism".

L'appareil de justice pénale constitue une de ces sphères d'activités professionnelles où les emplois, traditionnellement occupés par des hommes, le sont de plus en plus par des femmes. Cette tendance, considérant la présence croissante des femmes aux départements de criminologie et à la faculté de droit, s'accentuera dans les prochaines années.¹

Non seulement le système de justice pénale est un milieu

¹ En septembre 1991, il y avait 71 filles et 30 garçons inscrits en première année au programme de criminologie de l'Université d'Ottawa. On retrouvait 101 filles et 16 garçons à l'Ecole de criminologie de l'Université de Montréal. Quant aux étudiants inscrits en première année à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, on dénombrait 120 filles et 70 garçons dans la section de droit civil ainsi que 109 filles et 74 garçons dans celle de common law. Finalement, le programme de droit général de l'Université de Montréal comptait 210 filles et 94 garçons. On peut donc constater qu'il y a de plus en plus de femmes qui s'intéressent à ces domaines de travail professionnel traditionnellement réservés aux hommes.

de travail traditionnellement masculin, mais tout le processus de création des lois pénales et de leur application implique en majorité des hommes, reflétant du même coup leurs valeurs masculines; cela concerne tant le domaine de l'application de la loi avec les policiers, le domaine du judiciaire avec les avocats et les juges ou le domaine du correctionnel avec les agents de correction.

Que deviennent les femmes dans cette sphère d'activités professionnelles? Au niveau des relations interpersonnelles, les femmes dans ces milieux se heurtent à des conditions de travail difficiles et même sexistes, les collègues et les superviseurs éprouvant souvent de la difficulté à accepter pleinement des femmes dans un milieu de travail qui clairement leur appartient par la tradition et par les valeurs.

Cela se traduit, entre autres, par le fait que ces femmes doivent traverser des barrières organisationnelles liées à la culture masculine de ces professions. Les critères de sélection dans ces métiers sont souvent discriminatoires à l'égard des femmes car, même s'ils ne sont pas pertinents en soi pour l'exécution du travail, ils correspondent à une tradition liée aux valeurs masculines et à l'image que les hommes se sont faites de leur travail. Certains critères, d'ailleurs, discriminent également des groupes ethniques de la même façon : est recherché un grand anglo-saxon blanc! Tel

est le cas des catégories d'emploi non-traditionnels qui exigent de remplir certains critères physiques, voire être d'une grandeur minimum sans que le travail ne nécessite ces exigences pour être accompli; cela se remarque particulièrement lorsque la culture organisationnelle de ce travail relève de la tradition militaire. La formation et d'autres processus moins formels d'apprentissage dans ces professions peuvent également entraver l'intégration des femmes, d'autant plus si leur réussite dépend d'apprentissages informels auprès de leurs collègues masculins. Finalement, les valeurs privilégiées dans les critères de promotion dans ces divers métiers peuvent être une entrave à l'embauche et à l'avancement, voire même être purement de la discrimination à l'égard des femmes si ces critères de promotion ne relèvent pas de nécessités de la profession mais répondent aux habitudes de travail entre hommes.

Dans le cadre de notre recherche, nous examinerons la carrière des femmes professionnelles dans le domaine correctionnel au Canada, plus spécifiquement dans les pénitenciers fédéraux pour hommes. Il s'agira d'identifier les maintes barrières auxquelles font face les agentes de correction, rendant difficile tant leur intégration dans ce milieu de travail traditionnellement masculin que leur accès à des promotions.

Une analyse théorique à perspective féministe de ces barrières organisationnelles limitant l'intégration et la promotion des femmes dans cette profession sera privilégiée dans ce projet de recherche. La perspective féministe est particulièrement importante ici, non seulement pour prendre en compte les conséquences du fait que ce milieu professionnel est numériquement composé en majorité par des hommes, mais également pour prendre en compte les conséquences des valeurs masculines sur lesquelles repose le système de justice pénale dans lequel cette profession s'inscrit; ces valeurs sont à certains égards discriminatoires en elles-mêmes pour les femmes. La perspective féministe permet une analyse des rapports de pouvoir hommes-femmes non seulement en termes d'incidents dans les interactions individuelles, mais également en termes structurels.

La perspective féministe veut alors dire une cueillette de données et une compilation de connaissances dans une perspective utilitaire afin que ces informations contribuent directement ou indirectement à l'élimination de discriminations à l'endroit des femmes. Somme toute, ce que la perspective féministe permet d'incorporer, c'est l'obligatoire relation entre les sexes afin que celle-ci ne se joue pas au détriment des femmes.

Le Service correctionnel du Canada a commencé à embaucher

des femmes en tant qu'agentes correctionnelles dans les pénitenciers incarcérant des hommes en 1979. Elles constituent maintenant 13,8% du nombre total d'agents correctionnels. Malgré cette augmentation continue de l'effectif des femmes, il n'en demeure pas moins qu'il est toujours difficile pour celles-ci d'intégrer cette profession traditionnellement masculine.

Leur situation minoritaire, bien sûr, est importante dans l'explication des problèmes qu'elles rencontrent dans cette sphère organisationnelle; cette sous-représentation rend plus aisée pour le groupe majoritaire de manifester des préjugés discriminatoires à leur égard. Mais cette situation de "tokenism" n'est pas la cause des préjugés même si elle en facilite la manifestation chez le groupe majoritaire. C'est pourquoi, si les politiques de gestion ne font pas en sorte de diminuer les préjugés entretenus à leur égard, les femmes vont vivre des situations de sexisme fort difficile qui se répercuteront sur leur carrière. Également, la structure organisationnelle peut présenter des obstacles pour ces femmes qui veulent occuper cet emploi traditionnellement masculin, tenant compte des conditions d'entrée des femmes dans ce milieu de travail ainsi que des exigences de formation et des critères de promotion des agents de correction dans les pénitenciers. Enfin, ces femmes, au fur et à mesure que leur nombre augmente, pourront répondre non pas à la culture

masculine de cette profession mais aux exigences réelles des tâches et, de plus, inscrire la vie domestique dans les revendications au niveau des conditions de travail. En d'autres termes, les femmes, au fur et à mesure qu'elles intègrent pleinement la profession, sont un apport pour tous les travailleuses et travailleurs.

Notre recherche s'effectuera selon la démarche suivante.

La première étape sera constituée d'une revue de la littérature. Nous nous pencherons sur les ouvrages théoriques majeurs reliés au travail des femmes exerçant des professions traditionnellement masculines pour souligner l'importance de prendre en considération dans notre recherche non seulement leur représentation numérique, mais également certains aspects de leurs conditions d'entrée dans ces milieux, de leur formation et de leur accès à des promotions.

Puis, avant d'aborder plus spécifiquement les conditions de travail des agentes correctionnelles fédérales, nous ferons une présentation de la méthodologie utilisée.

Nous examinerons ensuite les conditions d'entrée des femmes dans le système correctionnel pour tenter de comprendre si l'intégration des femmes dans ce milieu est le fait d'un changement des mentalités, ou si d'autres facteurs extérieurs

furent responsables d'une entrée "forcée" des femmes. Pour ce faire, nous effectuerons une recension des lois et différentes décisions judiciaires qui ont constitué des pressions sur l'administration carcérale pour employer des femmes en tant qu'agentes de correction au sein des pénitenciers fédéraux. Également, nous examinerons les pressions gouvernementales à cet égard. Enfin, nous analyserons les arguments invoqués par les institutions correctionnelles en faveur ou en défaveur de l'entrée des femmes. Ces conditions d'entrée des femmes ont amené une plus ou moins grande réceptivité à leur arrivée, qui va jouer sur leur plus ou moins grande facilité d'intégration.

Il s'agira ensuite de visualiser statistiquement cette présence des femmes en tant qu'agentes correctionnelles dans les pénitenciers fédéraux. Actuellement, leur faible représentation indique qu'elles sont encore une minorité visible. Cette visibilité, liée aux préjugés à leur égard, les expose à des difficultés particulières. C'est également le problème des minorités ethniques dites visibles dans ces fonctions. Cependant, leur sous-représentation n'est pas l'unique explication des difficultés d'intégration et de promotion des femmes dans ce milieu traditionnellement masculin. Si cela était, l'augmentation de leur nombre suffirait à faire disparaître ces difficultés.

C'est pourquoi on procédera par la suite à

l'identification des critères d'entrée, de formation et de promotion de cette activité professionnelle. Cette étape nous permettra d'indiquer en quoi ces critères d'entrée peuvent constituer des barrières organisationnelles et même être discriminatoires pour les femmes, en quoi la formation et les autres processus moins formels d'apprentissage des femmes dans ce milieu professionnel peuvent entraver leur intégration et, en dernier lieu, en quoi les critères de promotion de même que les valeurs privilégiées dans cette sphère professionnelle, pour jouir d'un prestige et d'une visibilité, peuvent constituer une entrave, voire même être discriminatoires à leur égard.

Puis nous ferons le bilan de nos constats sur les conditions de travail des agentes correctionnelles fédérales. Ce bilan permettra d'indiquer en quoi les changements nécessaires pour permettre une amélioration de l'intégration des femmes dans cette profession sera un apport pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Cette recherche n'est toutefois qu'un début de réflexion sur le sujet des femmes professionnelles en milieu correctionnel. Il y aurait lieu également d'aller voir en détail, sur le terrain, l'impact de l'entrée des femmes sur les valeurs privilégiées dans ce milieu de même que les conditions de travail qui y prévalent. Ont-elles déjà modifié

certaines valeurs dans leur milieu de travail? La mixité nouvelle de cette profession a apporté des problèmes particuliers comme, par exemple, le harcèlement sexuel. Comment les syndicats et les employeurs réagissent à ces problèmes? Les femmes, dès qu'elles se sentent en nombre suffisant, réclament l'amélioration des conditions de travail de manière à prendre en compte les responsabilités familiales. Où en sont les démarches actuelles dans cette direction? Une ouverture sur ces nouveaux questionnements apportés par les femmes en tant qu'agentes correctionnelles viendra clore notre recherche, en montrer les limites, de même que la nécessité de poursuivre la réflexion sur le sujet.

CHAPITRE I

LES FEMMES DANS LES PROFESSIONS TRADITIONNELLEMENT MASCULINES

1.1 L'accroissement de l'effectif féminin sur le marché du travail

Il y a fort longtemps, beaucoup d'emplois qualifiés aujourd'hui de non traditionnels² pour les femmes sont, en fait, occupés par elles. Au Moyen Âge, les femmes pratiquent les métiers de maçonnerie et de boucherie, par exemple. À une époque plus récente, pendant la Seconde Guerre mondiale, les femmes sont ouvrières dans les usines de production de guerre. Le conflit terminé, plusieurs d'entre elles doivent "rendre leurs emplois aux hommes" et, de ce fait, retourner à leurs tâches domestiques. C'est ainsi qu'après la guerre, un nombre minime de femmes continuent d'occuper des emplois non traditionnels, même si leur taux de participation à la main-d'oeuvre passe de 24,6% en 1953 (Lafrenière et Yergeau, 1985:41) à 44,3% en 1989 (Travail Canada, 1990:3).

² Par emploi non traditionnel, on entend aujourd'hui toutes les occupations dans lesquelles au moins 65% des personnes étaient des hommes en 1971. À cette époque, 34 des 46 professions recensées par Statistique Canada étaient à prédominance masculine (Lajoie, 1990; Marshall, 1987; Marshall, 1989).

Cet accroissement de l'effectif féminin sur le marché du travail au cours des trois dernières décennies représente un des changements sociaux les plus importants au Canada. Mais si leur place apparaît maintenant acquise dans les bureaux, les commerces et les services³, il en est tout autrement dans les domaines d'emplois non traditionnels. Cette division sexuelle des professions et des tâches est l'effet de la combinaison de facteurs multiples, tantôt d'ordre social et culturel, tantôt d'ordre organisationnel.

Au sein de la structure d'emploi, bien que les travailleuses aient accès à une gamme élargie d'occupations, la plupart d'entre elles demeurent employées dans un nombre limité de professions et de tâches, regroupées dans les trois grandes catégories pré-citées. Ces fonctions se caractérisent par le fait qu'elles sont souvent dévaluées, compte tenu qu'elles représentent un prolongement du travail domestique; en d'autres termes, cette ségrégation des femmes dans les emplois qui ressemblent au travail non rémunéré qu'elles effectuent à la maison, entre autres nettoyer, éduquer et prendre soin de la santé des enfants, contribue à dévaloriser leurs fonctions professionnelles (Simard, 1983:10).

³ Soulignons qu'en 1989, les femmes occupaient 78,1% des emplois à temps plein dans la catégorie du travail de bureau, 39,0% des emplois dans celle du commerce et 50,8% des emplois dans celle des services (Travail Canada, 1990:35). (Voir à l'annexe, le graphique 1).

Tout au cours de ce siècle, le cadre juridique régissant le marché du travail demeure particulièrement passif dans son action contre ce sexisme dans l'emploi. Au début des années soixante, toutefois, à la suite de pressions des travailleuses, les autorités gouvernementales passent à l'action; elles tentent, entre autres, par des législations, de contraindre le secteur de l'emploi à mettre en place des mécanismes institutionnels afin d'éliminer cette ségrégation professionnelle et permettre aux femmes d'accéder à un éventail plus large de professions (Simard, 1983:25). Plus tard, d'autres modifications législatives tenteront plus spécifiquement d'atténuer les obstacles à l'entrée des femmes dans les occupations traditionnellement masculines.

Ces actions gouvernementales ont certes contribué à l'embauche des femmes dans de nouveaux secteurs d'emploi. Mais d'autres inégalités sexistes existent dans les structures même de travail de ces emplois et les lois, jusqu'à maintenant, demeurent relativement impuissantes face aux pratiques sexistes institutionnelles. En effet, la sphère organisationnelle traditionnellement masculine tend à maintenir des discriminations sexistes et ce, d'autant plus aisément que les tâches et l'autorité sont divisées. Pour corriger cela, des politiques de gestion au niveau des procédures de recrutement, de formation et de promotion pour éviter les biais sexistes en milieu de travail commencent à

peine à être élaborées dans les nouveaux secteurs d'emploi occupés par les femmes ces dernières années.

Ces lois et ces politiques, toutefois, semblent avoir des effets forts limités lorsqu'elles ne sont pas supportées par des programmes tentant de modifier les perceptions et les comportements empreints de sexisme chez les travailleurs. En effet, le sexisme est profondément enraciné dans la société et les conséquences en sont particulièrement manifestes sur le marché du travail. La culture du marché du travail traduit entre autres ce sexisme par les perceptions que "ceci est un travail de femme" et "ceci est un travail d'homme". Cela signifie, très souvent, que l'on réserve les emplois de gestion aux hommes (les emplois les mieux rémunérés) et, aux femmes, les occupations qui répondent aux attentes stéréotypées s'apparentant à leurs responsabilités familiales (les emplois les moins rémunérés). "Faire carrière" devient donc une notion peu féminine; c'est réservé aux hommes pour qui le rôle de soutien de famille est reconnu, comparativement aux femmes qui n'apporteraient qu'un "supplément" en attendant ou en sus de leurs tâches premières, élever les enfants (Perrot, 1987:6).

C'est ainsi qu'à l'heure actuelle, les femmes continuent toujours d'occuper majoritairement des professions et des tâches répondant à ces attentes stéréotypées, somme toute un

prolongement du travail domestique, requérant souvent peu de qualifications, à faible rémunération et peu prestigieuses (prolongement de la dévalorisation du travail domestique). En conséquence, d'une part, elles demeurent largement absentes des paliers supérieurs de la majorité des champs professionnels et, d'autre part, elles sont peu nombreuses à occuper des emplois traditionnellement masculins.

Néanmoins, au cours des deux dernières décennies, les femmes sortent graduellement des ghettos d'emplois dans lesquels elles furent confinées pour intégrer des emplois non traditionnels.⁴

1.2 Les motifs d'un choix non traditionnel

Un des éléments qui alimente cette entrée des femmes dans les catégories d'emploi traditionnellement masculines est, sans nul doute, leur scolarité plus élevée qu'auparavant. En effet, beaucoup plus de femmes détiennent actuellement des diplômes de niveaux tant collégial qu'universitaire leur ouvrant la porte dans plusieurs domaines professionnels à

⁴ En 1981, 19% de toutes les personnes employées dans les professions libérales à prédominance masculine étaient des femmes alors qu'elles ne représentaient que 11% de cette main d'oeuvre en 1971. Par profession libérale, on entend une profession dans laquelle 45% ou plus des gens qui l'exerçaient en 1981 possédaient au moins un baccalauréat (Marshall, 1987:8). (Voir à l'annexe, le graphique 2).

prédominance masculine.⁵ Pour évaluer adéquatement cette pénétration des femmes dans les bastions d'emploi traditionnellement masculins, toutefois, il faut analyser leur progression non pas à travers des pourcentages tape-à-l'oeil, mais en nombre absolu, en regard de l'ensemble de la profession étudiée (Gundersen et Muszynski, 1990:109). Par exemple, lorsque l'on affiche une progression de 50% de la représentation des femmes dans un milieu professionnel quelconque, cela peut tout simplement signifier que les travailleuses étaient au nombre de deux à l'origine et que maintenant elles sont quatre. Ce progrès dans le pourcentage de l'augmentation des femmes signifie bien peu d'amélioration dans leur représentation en nombre absolu dans ce milieu.

Mis à part l'ensemble des modifications législatives visant à éliminer la ségrégation professionnelle et l'augmentation du niveau de scolarité des femmes, la conjoncture économique obligeant un double revenu familial dans de nombreux foyers va également encourager les femmes à considérer leur travail rémunéré non plus comme un supplément

⁵ Lorsque nous comparons le nombre de diplômes universitaires décernés aux femmes pour les années 1975 et 1988, on remarque une nette augmentation. En 1988, par exemple, 40,5% des gradués de premier cycle en médecine sont des femmes comparativement à 24,3% en 1975. Et lorsque nous examinons les statistiques pour les diplômés de deuxième cycle du même champ d'étude, en 1988 les femmes représentent 66,7 des diplômés en médecine comparativement à 33,3% en 1975 (Travail Canada, 1990:82, 84). À l'annexe, les graphiques 3 et 4 présentent les pourcentages d'étudiantes ayant reçu des diplômes universitaires dans les champs d'études non traditionnels.

facultatif mais comme un choix de carrière puisqu'elles seront sur le marché du travail jusqu'à leur retraite. Elles recherchent alors dans les emplois traditionnellement masculins un meilleur salaire, une stabilité d'emploi et de meilleures perspectives d'avenir et d'avancement (Lafrenière et Yergeau, 1985:43). Enfin, les mouvements féministes amènent davantage de travailleuses à opter pour des emplois à prédominance masculine dans leur choix de carrière. Cette tendance sera d'autant plus facilitée que l'arrivée de nouvelles technologies diminue les exigences de force physique dans la plupart de ces catégories d'emplois.

Ces femmes qui vont sortir des ghettos d'emplois féminins vont alors affronter la discrimination sexiste dans la culture de travail, ce qui se traduira par une série d'obstacles à leur carrière. Ces obstacles seront particulièrement difficiles à surmonter lorsqu'elles sont les premières à occuper ces emplois, qu'elles sont en situation de "tokenism".

1.3 Les effets du "tokenism"

Le sexisme est profondément enraciné dans notre société et ses conséquences sont évidentes en milieu de travail. Des attitudes et comportements discriminatoires peuvent être directs et flagrants mais également plus subtils, liés intimement à certaines pratiques ou structures de l'emploi.

Malgré ces obstacles émanant des relations interpersonnelles et de la structure organisationnelle, des femmes choisissent de travailler dans les chasses gardées masculines.⁶ Ces femmes ont d'autant plus de difficultés à surmonter ces obstacles que, dans ces professions à prédominance masculine, elles sont en situation de "tokenism"⁷, constituant une faible représentation numérique dans un milieu majoritairement composé d'hommes.

La pionnière dans l'analyse des effets d'une situation de "tokenism" chez les femmes oeuvrant en milieu traditionnellement masculin, R. Kanter (1977a), identifie trois constantes associées à cette sous-représentation des

⁶ Malgré certains progrès, les femmes continuent d'être fortement sous-représentées dans la plupart des emplois non traditionnels. D'une part, dans la catégorie des professions libérales, en 1985, la proportion des femmes occupant un poste de directrice générale ou poste de cadre supérieur était de 12,4% seulement par rapport à l'ensemble de la population active. Dans la catégorie médecins et chirurgiennes, la proportion des femmes était de 16,6%. D'autre part, dans la catégorie des emplois de cols bleus, les femmes sont davantage sous-représentées. En 1989, la proportion des travailleuses occupant un poste dans le domaine de la construction était de 1,9% par rapport à l'ensemble de la population active. Quant au secteur du transport, la proportion des femmes étaient de 6,3% (Travail Canada, 1990:35,37). À l'annexe, les graphiques 5 et 6 présentent les pourcentages des travailleuses dans quelques catégories d'emplois à prédominance masculine.

⁷ Tout au cours de notre analyse nous utilisons les expressions "tokenism" et "token", termes conceptuels empruntés de l'anglais car il n'existe pas d'équivalent en français. De plus ce concept peut être appliqué à tout groupe minoritaire à l'intérieur d'un groupe dominant. Par exemple, nous pensons au secteur des soins de la santé où les infirmiers sont en situation de "token" par rapport au groupe dominant, celui des infirmières.

femmes.

La première est la "visibilité" (Kanter, 1977a:210). Les "tokens" pris individuellement sont largement plus visibles que les membres du groupe dominant considérés individuellement. Lorsque les femmes travaillent dans un milieu d'hommes, elles captent davantage l'attention de la part de leurs collègues masculins. La seconde constante liée à cette sous-représentation est la "polarisation" (Kanter, 1977a:210). Les femmes présentent un ensemble de caractéristiques socio-culturelles qui diffèrent des hommes; ces derniers, pour justifier l'exclusion des femmes, leur discrimination, ou encore leur traitement inégalitaire, peuvent aisément exagérer ces différences. La troisième constante identifiée par Kanter (1977a:211) est "l'assimilation" aux valeurs dominantes par les membres du groupe minoritaire afin d'échapper aux conséquences négatives de cette visibilité et de cette polarisation. Par exemple, les femmes, lorsqu'elles sont peu nombreuses en milieu traditionnellement masculin, vont tenter de s'intégrer à la culture masculine du travail sans oser la remettre en question. C'est la caractéristique également de la femme qui en fait deux fois plus pour réussir et obtenir la même reconnaissance que les hommes dans son emploi sans oser demander quoi que ce soit pour améliorer ses conditions de

travail.⁸

Ces effets des situations de "tokenism" chez les femmes en milieux professionnels traditionnellement masculins créent individuellement et organisationnellement des interactions où le groupe dominant peut aisément les discriminer. Les réponses typiques pour éviter cette discrimination peuvent générer beaucoup de stress (Kanter, 1977b:972); il y a pour ces femmes non seulement des difficultés supplémentaires pour affirmer leur compétence au travail, mais également la recherche d'attitudes adéquates pour assurer le maintien de relations sociales acceptables avec leurs collègues masculins. Ces réponses pour éviter les effets du "tokenism" et du sexisme peuvent ainsi produire des effets psychologiquement dommageables, entraver leur rendement dans ce milieu et même amener des départs de l'emploi (Kanter, 1977b:972).

En effet, chez plusieurs travailleuses, lorsqu'elles réussissent peu à contrer les effets du "tokenism" et du

⁸ Lorsque nous pensons aux femmes qui occupent un emploi à prédominance masculine qui exige une certaine force physique, par exemple, il est aisé pour les hommes de mettre en doute les compétences professionnelles de leurs consœurs plutôt que de transformer l'emploi en manipulations plus légères, ce qui profiterait à tous les travailleurs. Il en est de même pour plusieurs emplois qui cumulent inutilement les réunions le soir et les fins de semaine. Cela relève très souvent d'une culture masculine où la femme "gardait les petits" pendant que l'homme travaillait. Des horaires plus flexibles et mieux adaptés à la vie familiale avantagerait tout le monde, en forçant les employeurs à reconnaître que leurs employé-e-s ont une vie privée en dehors du travail.

sexisme, cela contribue à façonner chez elles une pauvre image de soi pouvant générer un sentiment d'incapacité face à leur travail (Kanter, 1977b:972). Pour ces raisons, elles quittent leur emploi ou, lorsqu'elles choisissent d'y demeurer, elles vont s'intégrer à la culture masculine de travail pour éviter le manque de support et l'isolement qui accompagnent toute revendication pour modifier cette culture. Cette intégration à la culture masculine de travail peut être chèrement payée : cela peut aller chez les travailleuses jusqu'à nier leur identité en tant que femme pour, par exemple, s'habiller de telle manière à avoir une "apparence masculine" pour se faire ainsi accepter par les hommes, éviter de "trop" socialiser avec les collègues féminines afin d'empêcher que les hommes ne se sentent menacés, en plus de chercher à se conformer aux normes et traditions masculines qui caractérisent les conditions de travail de ces professions.

Cette analyse des effets du "tokenism", toutefois, n'est pas une explication complète pour comprendre les difficultés d'intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins. Si cela était, les barrières auxquelles font face ces travailleuses pourraient être aisément corrigées en augmentant tout simplement leur nombre lors de l'embauche. C'est oublier que le "tokenism" est jumelé avec une situation de "sexisme". Comme le souligne Zimmer (1988:64), même si on parvient à changer les proportions numériques femmes/hommes

dans les emplois non traditionnels, d'autres problèmes vont continuer d'exister au niveau de la structure organisationnelle si rien n'est fait quant aux politiques de recrutement, de formation et de promotion qui elles aussi relèvent de cette culture masculine et peuvent aisément se traduire en pratiques organisationnelles sexistes et discriminatoires pour les femmes.

1.4 Les effets de la discrimination organisationnelle

Les obstacles que les travailleuses rencontrent dans les occupations non traditionnelles peuvent prendre diverses formes selon les règles et les procédures administratives à la base du processus de recrutement, des politiques d'embauche, du processus de classification des postes, du système d'évaluation des tâches, des politiques de formation, des échelles de salaire ainsi que des modalités de promotion.

Dès l'embauche et la classification des postes, une discrimination organisationnelle peut prendre place : elles peuvent faire l'objet d'un traitement différentiel lors de l'assignation des tâches où on leur confie des responsabilités qui s'apparentent aux tâches domestiques plutôt qu'à leur formation et à leurs compétences (Harlan et O'Farrell, 1982:366).

Une discrimination occupationnelle au niveau de la classification des postes peut également prendre place lorsque les femmes sont cantonnées dans des postes subalternes dont les possibilités de promotion sont minimales parce qu'elles sont exclues de toute formation permettant le développement d'une compétence professionnelle (Harlan et O'Farrell, 1982:366). Alors ces postes subalternes peuvent se transformer en des ghettos féminins à l'intérieur d'une structure occupationnelle à prédominance masculine, même si à l'origine ces postes étaient principalement occupés par des hommes.

Et si certaines ont tout de même droit à une formation, elles peuvent faire face à des pratiques sexistes. Par exemple, ces formations peuvent être données en dehors des heures régulières de travail, difficiles à conjuguer avec les horaires des obligations familiales. Ou encore les femmes peuvent être contraintes à effectuer des manœuvres qui ne relèvent absolument pas de l'emploi, mais davantage de la culture masculine de travail. Enfin, les travailleurs peuvent aller jusqu'à refuser d'assister leurs consœurs lors de leur formation en milieu de travail (Russell 1989:15).

Elles doivent aussi affronter les préjugés des employeurs et les persuader qu'elles peuvent faire le travail aussi bien qu'un homme. Franchir cet obstacle peut en créer un autre : la perte de reconnaissance en tant que femme. En effet, selon

les valeurs et les traditions des chasses gardées masculines, les femmes qui arrivent à performer adéquatement peuvent être perçues comme ayant perdu les caractéristiques qui leurs sont "propres", soit leur féminité et leurs compétences pour des responsabilités familiales.

Tous ces obstacles, bien sûr, se répercutent au niveau des relations interpersonnelles, les collègues et les superviseurs éprouvant souvent de la difficulté à accepter pleinement celles-ci dans un milieu de travail qui leur appartient par tradition. Cela peut même se traduire par de l'hostilité plus ou moins ouverte dont les manifestations iront jusqu'à des menaces de violence physiques, des abus verbaux et du harcèlement sexuel (Harlan et O'Farrell, 1982:370).

Mais la discrimination sexiste est souvent plus subtile. D'une part, il y a les comportements paternalistes de leurs compagnons de travail qui, les croyant inaptes pour plusieurs tâches, apportent leur protection. D'autre part, les superviseurs et les collègues masculins peuvent exiger un niveau de performance beaucoup plus élevé de la part des femmes (Russell 1989:15). Si elles ne produisent pas le rendement attendu, elles seront perçues comme inaptes pour effectuer un tel travail.

Ces nombreuses difficultés vécues durant tout le processus d'intégration des femmes dans les chasses gardées masculines découlent donc en grande partie des barrières organisationnelles et des relations interpersonnelles reposant sur des valeurs, des traditions, des comportements et des attitudes sexistes.

Qu'elles soient camionneuses (Lembricht et Riemer, 1982), travailleuses dans des usines d'assemblage d'automobiles (Gruber et Bjorn, 1982) ou sur des plateformes pétrolières (Baird, 1985), qu'elles choisissent les professions de banquières, d'architectes (Milwid, 1983), ou de militaires (Adams et Yoder, 1984), elles affrontent ces difficultés. C'est le cas également des femmes professionnelles dans l'appareil de justice pénale.

1.5 Les professionnelles dans l'appareil de justice pénale

L'appareil de justice pénale étant également un bastion d'emplois traditionnellement masculin, les femmes y ont longtemps occupé des postes qui répondaient à leur rôle traditionnel dans la société. À l'exception du domaine judiciaire où les femmes ont pénétré un peu plus rapidement l'ensemble des tâches de ce milieu⁹, ce n'est qu'au cours des

⁹ C'est en 1897 qu'on permet à la première femme de pratiquer dans le domaine légal (May, 1987:13). Cela ne signifie pas, toutefois, que les femmes furent pleinement intégrées dans la

années soixante-dix que le domaine de l'application de la loi et celui du correctionnel ont permis que des femmes occupent des fonctions identiques à celles des hommes, que ce soit en tant que patrouilleuses ou agentes correctionnelles.

Avant les années soixante-dix, les femmes travaillaient dans le domaine de l'application de la loi et du correctionnel, mais elles étaient surtout employées à effectuer des tâches qui s'apparentent à celles des tâches domestiques. Elles remplissent le rôle de mère, gardienne d'enfants et protectrice des femmes pour les services policiers (Martin, 1980:21). Du côté correctionnel, elles sont embauchées comme "matrone" dans les institutions qui incarcèrent des femmes, remplissant le rôle de gardienne et d'éducatrice chez les contrevenantes.

Lorsque des femmes intègrent l'ensemble des tâches de ces professions, elles rencontrent au même degré que les autres travailleuses en milieu traditionnellement masculin de nombreuses difficultés durant tout le processus de leur intégration dans ces professions; les effets du "tokenism" doublés aux effets du sexisme sont également leur lot.

profession d'avocat à cette période.

1.6 Les policières et les professionnelles de la pratique judiciaire¹⁰

Malgré leur progrès en pourcentage, les policières, les avocates et les juges demeurent minoritaires dans leur profession lorsque l'on considère leur nombre absolu.¹¹ Leur sous-représentation peut nuire à leur capacité d'assurer leur pleine intégration dans ces chasses gardées masculines.

Même si les policières rencontrent certaines difficultés différentes de celles que doivent affronter les avocates et les juges, toutes ces difficultés découlent des mêmes attitudes et comportements sexistes qui sont façonnés dans la société et intégrés dans ces milieux organisationnels, engendrant des politiques de gestion discriminatoires et des relations interpersonnelles sexistes.

Un obstacle à l'intégration des femmes dans les services

¹⁰ L'objet particulier de notre recherche étant la carrière des femmes professionnelles dans le domaine correctionnel au Canada, nous nous limitons ici à présenter quelques difficultés rencontrées par les policières et les professionnelles de la pratique juridique afin de montrer qu'elles se retrouvent dans plusieurs professions liées à la justice pénale.

¹¹ Les femmes sont toujours sous-représentées dans les domaines de l'application de la loi et celui du judiciaire. En 1991, les policières ne représentaient que 7% de l'effectif total policier au Canada. Quant aux juges et avocates (et notaires), elles représentaient 13,8% et 18.2% de l'effectif total dans la profession légale. Pour fin d'analyse, nous devons inclure les notaires car elles font partie des statistiques du domaine professionnel légal, même si cette profession ne relève pas de l'appareil de justice pénale (Statistique Canada, 1992:5; Travail Canada, 1990:37). Voir à l'annexe, les graphiques 7 et 8.

de la police est la perception des policiers à l'effet que le domaine de l'application de la loi est un travail dangereux. Selon l'idéologie masculine, les femmes étant physiquement plus faibles, elles sont incapables d'effectuer ce type de travail. De plus, un de leur rôle sexuel stéréotypé étant celui d'être protégées par les hommes, elles doivent être assignées à des tâches plus sécuritaires, donc des responsabilités de bureau! C'est ainsi que plusieurs policiers sont réticents à voir des femmes effectuer les mêmes tâches qu'eux (Flowers, 1987:170).

Le domaine de l'application de la loi n'est pas seulement un domaine qui a toujours été à prédominance masculine, mais une sphère organisationnelle qui véhicule une image de violence et de machisme, ce qui est antithétique au rôle traditionnel des femmes (Mahan et Weisheit, 1988:147). Cette image est grandement véhiculée par les media (Morris, 1987:144), les émissions de télé et les films présentant presque toujours des hommes à stature importante, en mesure de combattre la criminalité et de neutraliser les "criminels dangereux".

Les avocates et les juges sont également aux prises avec des difficultés d'intégration. Qu'elles soient avocates ou qu'elles soient juges, on peut les cloisonner dans des tâches qui s'apparentent aux responsabilités familiales. Dans les

firmes légales, on peut également maintenir les avocates à des niveaux subalternes où elles effectuent les travaux de recherche plutôt que de transiger avec les clients (Feinman, 1986:114; May, 1987:13). À la tête de la plupart de ces firmes, on retrouve des hommes souvent réticents à accepter des femmes en tant qu'associées. Les raisons invoquées à l'appui de ces pratiques discriminatoires sont, entre autres, un engagement "trop" grand des femmes au niveau de la famille plutôt qu'au niveau professionnel, et une trop grande émotivité de leur part pour être impliquées au niveau des prises de décisions (May, 1987:13).

Lorsqu'elles effectuent d'autres tâches que celles impliquant de la recherche ou lorsqu'elles possèdent leurs propres firmes légales, la plupart des avocates pratiquent le droit de la famille et lorsqu'elles sont nommées juges, c'est aux tribunaux de la jeunesse ou de la famille qu'elles sont appelées à rendre des jugements (Feinman, 1986:271; May, 1987:13). Les avocates sont peu nombreuses à pratiquer dans le domaine des litiges. Cette ségrégation professionnelle s'effectue également lorsque certains clients refusent l'aide d'avocates pour exiger que des hommes prennent en main leurs dossiers (Feinman, 1986:115). Enfin, comme elles sont souvent exclues des activités sociales du "old boy network", cela a des effets sur l'information dont elles bénéficient, car c'est souvent durant ces rencontres informelles que l'on discute des

dossiers.

Mais qu'en est-il des femmes qui exercent la profession d'agente correctionnelle dans les pénitenciers fédéraux qui incarcèrent des hommes?

1.7 Les agentes correctionnelles

Les agentes correctionnelles étant également sous-représentées dans ce milieu professionnel, les attitudes et les comportements discriminatoires des hommes peuvent être à la base des interactions difficiles que rencontrent les femmes travaillant dans ce milieu.

Dans le cadre de notre recherche, nous identifierons les problèmes que les agentes correctionnelles rencontrent en milieu carcéral, particulièrement les difficultés parce qu'elles sont sous-représentées, les difficultés au niveau des relations interpersonnelles ainsi que les barrières au niveau de la structure organisationnelle carcérale. Mais avant de procéder à cette analyse de la situation des agentes correctionnelles, voyons l'approche méthodologique qui sera privilégiée dans cette thèse.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

Après avoir révisé les ouvrages théoriques majeurs reliés au travail des femmes exerçant des professions traditionnellement masculines, reste la question méthodologique pour justifier le cheminement plus particulier de notre étude concernant les agentes correctionnelles.

Dans le cadre de notre projet de recherche, nous identifions les barrières pour une pleine intégration que ces agentes rencontrent en milieu carcéral, soit les embûches parce qu'elles sont peu nombreuses, les difficultés au niveau des rapports interpersonnels ainsi que les obstacles au niveau de la structure organisationnelle. Nous concluons par les gains qu'il y aura pour toutes les travailleuses et travailleurs de cette profession à enlever ces barrières.

Une analyse théorique à perspective féministe convient mieux que toute autre approche pour comprendre les pratiques discriminatoires dont ces agentes sont victimes et les gains à modifier la culture masculine de travail de manière à assurer leur pleine intégration. L'approche féministe est importante pour prendre en considération les conséquences de

la sous-représentation des professionnelles dans ce milieu, en intégrant les répercussions des normes masculines qui sous-tendent l'appareil de justice pénale; cela signifie prendre en compte que les effets du "tokenism" vont se jouer dans des rapports sexistes de domination et ce, tant au niveau des relations interpersonnelles que dans les politiques de gestion et les conditions de travail. Cette reconnaissance des effets du "tokenism" et du sexisme permet également de mieux identifier les modifications nécessaires pour améliorer les capacités d'intégration des femmes dans ce milieu (Delmar; 1986).

Comme on peut le constater, cette perspective féministe veut donc dire une cueillette de données et une compilation de connaissances dans une perspective utilitaire afin que ces informations contribuent directement ou indirectement à l'élimination de discriminations à l'endroit des femmes (Juteau-Lee, 1983). En somme, ce que la perspective féministe permet d'incorporer, c'est l'obligatoire relation entre les sexes afin que celle-ci ne se joue pas au détriment des femmes.

Ces rapports sociaux femmes/hommes se façonnant à prime abord dans la sphère familiale et la structure sociale, le jeu de ces rapports entre les sexes est inégal. L'impuissance des femmes en milieu domestique se répercute en milieu

professionnel. Alors nous reconnaissons qu'en faisant usage de l'approche féministe dans le cadre de notre recherche, nous affirmons qu'il existe des rapports discriminatoires ou de subordination des femmes dans nos sociétés d'une façon générale, qui se répercutent en milieu de travail nécessairement. Et ces conditions oppressives, les femmes y font face de manière plus aiguë dans les milieux professionnels traditionnellement masculins. La dimension des rapports entre les sexes devient donc importante pour comprendre les barrières à une pleine intégration que rencontrent les agentes correctionnelles.

Notre objet d'étude sera circonscrit dans le domaine correctionnel au Canada et, plus spécifiquement, nous nous limiterons à examiner les maintes barrières auxquelles font face les agentes correctionnelles dans les pénitenciers fédéraux qui incarcèrent uniquement des hommes, bastions de travail depuis toujours à prédominance masculine.¹² Nous nous limiterons également à analyser les rapports femmes/hommes entre travailleuses et travailleurs, excluant ainsi ceux entre les agentes correctionnelles et les détenus. Les femmes doivent certes transiger avec les attitudes et

¹² Tel que nous l'avons présenté plus avant, dans le cadre de notre projet de recherche nous identifions les problèmes que rencontrent les agentes correctionnelles en milieu carcéral pour hommes. Les professionnelles qui travaillent dans le pénitencier fédéral qui incarcèrent des femmes font face à des difficultés quelque peu différentes car elles occupent des emplois traditionnellement effectués par des femmes.

comportements sexistes des détenus, mais cela implique d'ajouter l'analyse de rapports de pouvoir propres aux rapports gardiens/détenus pour bien saisir cette dynamique, ce qui dépasse les limites de notre objet de notre recherche, l'intégration des femmes professionnelles dans ce milieu de travail traditionnellement masculin.

Dans un premier temps, nous effectuerons une recension des différentes lois et décisions judiciaires qui ont contraint les autorités pénitentiaires à intégrer des femmes en tant que professionnelles dans les pénitenciers pour hommes, éliminant ainsi la ségrégation professionnelle qui existait dans ce domaine d'emploi. Nous analyserons également les pressions gouvernementales à cet égard. Finalement, nous considérerons les arguments en faveur ou en défaveur de l'intégration des femmes invoqués par les institutions correctionnelles lorsque ces pressions juridiques et gouvernementales furent effectuées (chapitre III).

Dans un deuxième temps, nous examinerons les données statistiques de la représentation femmes/hommes au niveau de leurs classifications respectives. Cette recension s'échelonne sur une période de onze ans, c'est-à-dire de 1981 à 1991. Malgré que les agentes correctionnelles ont commencé à intégrer ce domaine professionnel en 1979, le Service correctionnel du Canada n'a commencé à cumuler des

données sur la représentation numérique des sexes qu'en 1981. De plus, nous nous arrêtons à l'année 1991 car elle constitue la dernière année où nous avons des statistiques complètes. Constituant actuellement 15,2% du nombre total d'agents correctionnels, la faible représentation des agentes démontre qu'elles sont encore une minorité visible dans ce milieu. Ce statut minoritaire rend leurs conditions de travail encore plus difficiles lorsqu'il y a des préjugés sexistes à leur égard. Il s'agira donc d'identifier ces difficultés que rencontrent les femmes parce qu'elles sont sous-représentées (chapitre IV).

Leur sous-représentation ne constitue pas l'unique explication des attitudes sexistes et des comportements discriminatoires des hommes à l'égard des femmes, somme toute des difficultés d'intégration et de promotion des agentes dans ce milieu traditionnellement masculin. Si tel était le cas, une représentation numérique plus importante des femmes suffirait à faire disparaître ces obstacles à leur pleine intégration. C'est pourquoi dans une troisième étape, nous examinerons les pratiques d'embauche, de formation et de promotion dans cette sphère professionnelle. Ces politiques ont fait l'objet d'une révision en 1991 et des modifications ont eu lieu. Cependant, c'est à partir des pratiques de gestion en place avant cette révision et ces modifications que nous travaillerons, la période étudiée étant de 1981 à 1991

(chapitre V).

Pour clore notre analyse, nous effectuerons une synthèse des obstacles à franchir pour assurer la pleine intégration des femmes dans cette profession. Cela servira à montrer l'apport des agentes correctionnelles dans cette profession si des mesures adéquates sont mises en place pour éliminer ces obstacles (chapitre VI).

CHAPITRE III

LES AGENTES CORRECTIONNELLES : CONDITIONS D'ENTRÉE DANS LA PROFESSION

Avant les années 1960, il est rare qu'une femme soit employée dans un pénitencier fédéral canadien, à l'exception évidemment de l'institution carcérale pour femmes¹³. Mais au début de cette décennie apparaissent peu à peu dans les institutions pour hommes, les premières professeures et monitrices, les premières psychologues et agentes de classement et, en 1973, on procède à l'embauche des premières infirmières et thérapeutes (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:11; Service correctionnel Canada, 1985:1). Toutefois, ces postes ne permettent pas aux femmes professionnelles d'être en contact avec les détenus sur une base régulière comme ceux d'agents de corrections. C'est que les autorités pénitentiaires sont réticentes à l'embauche de femmes dans les postes où se retrouvent des exigences de sécurité. Les travailleuses se trouvent ainsi exclues de la profession d'agent correctionnel en milieu carcéral pour hommes même si,

¹³ En 1970, la première femme est embauchée dans un poste d'agente correctionnelle par le ministère des Services correctionnels de l'Ontario pour travailler dans un centre de traitement qui incarcère uniquement des hommes. Entre 1970 et 1975, le ministère continue d'embaucher des femmes dans ces postes, surtout dans les institutions à sécurité minimum et moyenne et ce, afin de créer une atmosphère carcérale qui s'apparente à celle que l'on retrouve dans la collectivité (Radley, 1982:14).

en 1976, elles constituent 14.7% de l'effectif correctionnel¹⁴ (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:71).

3.1 Les pressions sur les autorités pénitentiaires

En 1967, une Commission royale d'enquête sur le statut de la femme au Canada examine tous les aspects de la vie des femmes en société pour ainsi s'assurer que celles-ci obtiennent des chances égales à celles des hommes à tous les niveaux. Son rapport est présenté en 1970; parmi les 167 recommandations qu'il contient, 122 tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral (Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1979:6).

Une de celles-ci, la recommandation 36, implique l'élimination de toute discrimination basée sur le sexe lors de l'embauche, particulièrement dans les professions à prédominance masculine au sein de la Fonction publique fédérale. En principe, ceci veut dire que les femmes peuvent maintenant intégrer les professions qui avaient toujours été réservées aux hommes. Pour atteindre cet objectif, le gouvernement fédéral entreprend de réviser et de modifier tous

¹⁴ Ce 14,7% comprend les psychologues, les professeures et les monitrices, les agentes de classement, les infirmières et celles qui effectuent les tâches de bureau dans l'ensemble des pénitenciers fédéraux. De plus, cette statistique comprend les agentes correctionnelles (1,5%) qui travaillent au Pénitencier des femmes (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:16).

les programmes de recrutement pour faciliter l'augmentation et l'intégration des femmes dans les catégories professionnelles à prédominance masculine (Canadian Advisory Council on the Status of Women, 1979:20).

Le Service correctionnel du Canada¹⁵ étant une agence gouvernementale sous la juridiction de la Commission de la fonction publique du Canada, il est sous cette juridiction concernant les conditions d'embauche. Pourtant, en 1969, la Commission de la fonction publique l'exclut des contraintes liées à l'application de l'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui stipule que la Commission de la fonction publique fédérale "ne doit établir (...) aucune distinction injuste fondée sur le sexe" (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:1; Service correctionnel Canada, 1980:1). De plus, en 1973 et en 1975, la Commission de la fonction publique accorde d'autres exemptions permettant ainsi au Service correctionnel de poursuivre l'embauche exclusive d'hommes pour occuper les postes d'agents de correction (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:1; Service correctionnel Canada, 1980:1). Mais en 1975, la Direction anti-discrimination de la

¹⁵ Avant 1977, le Service canadien des pénitenciers voit à l'administration des établissements pénitentiaires canadiens. En 1977, à la suite de recommandations du Sous-comité sur le régime d'institutions pénitentiaires au Canada, le Service canadien des pénitenciers se nommera désormais le Service correctionnel du Canada. Pour les fins de notre recherche, nous ferons référence au Service correctionnel du Canada même si cette agence se nommait autrement avant 1977.

Commission de la fonction publique fédérale commence à recevoir des plaintes de la part d'employées et de candidates qui se voient refuser un emploi comme agente correctionnelle simplement à cause de leur sexe (Service correctionnel Canada, 1980:1). Comme ces plaintes se multiplient, la Commission de la fonction publique fédérale exprime alors l'intention d'examiner ces exemptions (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:1; Kelly, 1980:1). En 1977, elle mandate la Direction anti-discrimination "d'effectuer une étude en profondeur sur les raisons qui ont conduit à faire une distinction entre les postes du Service correctionnel dont certains ont été réservés aux hommes et d'autres aux femmes, et de transmettre à cet égard un avis autorisé à la Commission" (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:2). Des représentants de la Commission de la fonction publique ainsi que du Service correctionnel forment ce groupe d'étude.

Cette réaction de la Commission n'était sans doute pas étrangère à la sortie en mai 1977 du rapport du Sous-comité parlementaire sur le régime d'institutions pénitenciaires au Canada¹⁶ chargé d'examiner les politiques et pratiques carcérales. Ce rapport, entre autres, contient une recommandation quant à l'embauche des femmes en milieu carcéral fédéral, qui fait suite au constat que les quelques

¹⁶ Ce sous-comité, créé en octobre 1976, fut présidé par Mark MacGuigan.

femmes qui occupent des postes dans les pénitenciers qui incarcèrent uniquement des hommes, occupent des emplois dans les domaines du classement, de la psychologie, de l'éducation et des fonctions de bureau mais n'ont pas accès à la gamme complète de professions à la disposition des hommes dans ce milieu professionnel. Pourtant, souligne ce rapport, les hommes et les femmes effectuent les mêmes tâches dans les pénitenciers américains, que ce soit au niveau de la détention, de la formation, de l'instruction dans les ateliers et même de la sécurité, y compris les fouilles à l'arrivée aux pénitenciers (excluant les fouilles à nu). Tout compte fait, conclut le Sous-comité, rien ne justifie l'exclusion des femmes dans la participation égalitaire à toutes les activités professionnelles en milieu carcéral fédéral. Non seulement cela, explique-t-il, le Service correctionnel en retirerait des avantages par l'arrivée de nouveaux talents et un milieu pénitentiaire "plus sain" (MacGuigan, 1977:70). Le Sous-comité fait donc la recommandation suivante quant à l'embauche des femmes :

Que les femmes et les hommes soient traités sur un pied d'égalité en ce qui concerne les emplois dans le Service canadien des pénitenciers. La sélection doit se faire de la même façon que pour les hommes pour garantir que les candidates ont l'aptitude, la maturité et la maîtrise personnelle nécessaires au travail pénitentiaire. (MacGuigan, 1977:182)

En août de la même année, le Solliciteur général donne

une réponse favorable à cette recommandation et indique que "le Service correctionnel du Canada se fondera sur les dispositions de la Charte des droits de l'homme (Bill C-25) et que cette question est déjà en cours de règlement avec la Commission de la fonction publique" (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:50).

Ce groupe d'étude formé de représentants de la Commission de la fonction publique et du Service correctionnel soumet son rapport dès août 1977. Il recommande également l'abolition des restrictions relatives à l'embauche des femmes dans la catégorie professionnelle d'agent de correction (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:47); de plus, il propose certaines mesures pour s'assurer que cette nouvelle politique soit mise en oeuvre et non reléguée aux oubliettes à cause de la réticence du milieu correctionnel. Sa première mesure? Que tous les gestionnaires du Service correctionnel donnent leur appui à cette levée des restrictions de l'entrée des femmes en tant qu'agentes correctionnelles afin de faciliter leur intégration (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:48). Enfin, encore plus important, le groupe d'étude recommande la création d'un comité pour effectuer la planification et l'introduction de cette nouvelle politique. Ce comité serait chargé de traiter les problèmes soulevés par les rapports de travail entre les agents et les agentes correctionnelles ainsi qu'avec les détenus (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:48).

Dans chaque région, demande ce rapport, des établissements devraient être désignés pour un programme d'un an visant à préparer les gestionnaires à la levée des restrictions à l'embauche des femmes. Après cette période, des lignes directrices seraient établies en vue de mettre en application la recommandation du comité d'étude d'embaucher des femmes comme agentes correctionnelles dans toutes les institutions. À cette fin, la Commission de la fonction publique et le Service correctionnel devraient réévaluer les critères de sélection, les mécanismes de recrutement et d'attribution des postes ainsi que la formation du personnel. Les membres du groupe suggéraient que dans cette réévaluation, une attention particulière soit accordée aux possibilités de carrière dans ce groupe professionnel (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:49).

Suite à ces recommandations, le Service correctionnel met en oeuvre un projet-pilote en vue de l'emploi de femmes en tant qu'agentes correctionnelles dans certains pénitenciers sélectionnés, afin d'identifier les difficultés que pourrait susciter la présence de ces femmes dans les établissements pour hommes. Ce projet vise principalement à trouver les moyens de maximiser l'intégration des femmes au sein des pénitenciers, et à utiliser leurs compétences particulières (Service correctionnel Canada, 1979:1). Mais ce projet ayant souffert de maints délais, ce n'est finalement qu'en avril

1979 qu'il est initié et que des femmes sont embauchées (Kelly, 1980:2).

C'est à partir des conclusions positives tirées de ce projet-pilote qu'on procède en 1980 à l'embauche d'agents de correction de sexe féminin dans tous les pénitenciers fédéraux à sécurité moyenne et à sécurité minimale (Service correctionnel Canada, 1985:1). Dans le cadre du projet, on recommande que l'intégration des femmes dans les pénitenciers à sécurité maximale soit reportée d'un an pour permettre une évaluation plus approfondie du programme et permettre également que les femmes soient davantage acceptées en milieu carcéral en tant qu'agentes correctionnelles par leurs collègues masculins et la population carcérale (Kelly, 1980:10). Cette restriction de l'intégration des femmes dans les pénitenciers à sécurité maximale a suscité beaucoup de mécontentement chez les agents; en effet, plusieurs agents travaillant dans les pénitenciers à sécurité maximale et désirant un transfert dans les institutions à sécurité moyenne et minimale ont reçu le message qu'à cause de l'obligation d'intégrer des femmes dans la profession, leur transfert serait retardé d'une ou plusieurs années. Leur mécontentement était d'autant plus vif que la direction pénitentiaire avait présenté l'entrée des femmes aux employés comme une directive imposée, sans vraiment les sensibiliser sur la question.

En résumé, plusieurs raisons ont amené les autorités pénitentiaires à considérer l'embauche des femmes comme agentes correctionnelles. Tout d'abord, la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme rappelle les conditions d'équité en emploi qui découle de toute Charte de droits. La Direction anti-discrimination de la Fonction publique fédérale qui voit les plaintes de femmes se multiplier fait des pressions pour que l'on élimine les restrictions de l'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique à laquelle le Service correctionnel du Canada doit se conformer. Avec le rapport sur le régime d'institutions pénitentiaires au Canada, les pressions gouvernementales et administratives furent les éléments moteurs qui forcèrent finalement l'administration carcérale à reconsidérer sa position quant à l'engagement des femmes dans ce bastion à prédominance masculine. Par la suite, des études attestèrent que les femmes pouvaient occuper le poste d'agente correctionnelle avec autant de professionnalisme et d'efficacité que les hommes, c'est-à-dire effectuer les mêmes tâches que leurs collègues masculins sans représenter une menace pour la sécurité (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:14). Enfin, un dernier élément va jouer et sur lequel nous allons maintenant nous pencher, soit la philosophie pénale actuelle et les pratiques de travail qui en découlent.

3.2 La philosophie pénale : de la sécurité à la réhabilitation

L'appareil de justice pénale, ces dernières décennies, fut marqué par plusieurs modifications importantes quant à sa philosophie pénale. En effet, plusieurs commissions et comités d'enquête sont institués par le gouvernement fédéral pour examiner l'administration de la justice et le régime pénitentiaire (Laplane, 1989:162). Dans tous ces rapports, on aborde la question des buts de l'incarcération, insistant de plus en plus sur les objectifs de traitement et de réhabilitation. Cela eût des répercussions sur la perception plus positive de l'entrée des femmes en milieu correctionnel, que l'on voyait plus facilement dans ces objectifs.

En 1977, le Sous-comité parlementaire sur le régime d'institutions pénitentiaires au Canada, comité qui a recommandé entre autres l'embauche des femmes en tant qu'agentes correctionnelles, affirme que l'emprisonnement se révèle inefficace et qu'il faillit à ses deux principaux objectifs, c'est-à-dire protéger la société tout en "corrigeant" le détenu (MacGuigan, 1977:179). Ce rapport aborde alors la problématique de la réadaptation du délinquant en termes de réformes personnelles et met l'emphasis particulièrement sur la responsabilité individuelle du détenu. À cet effet, il recommande que le régime d'institutions

pénitentiaires soit structuré de manière à encourager le délinquant et la délinquante à se réhabiliter. Pour ce faire, les autorités pénitentiaires doivent fournir aux incarcérés les outils nécessaires pour parvenir à cette fin tels que la discipline, le travail, l'éducation, la formation professionnelle mais surtout la socialisation adéquate (MacGuigan, 1977:179). Le Sous-comité reconnaît que le fait de vivre à l'écart pour bon nombre d'années ne permet pas aux détenus d'intégrer la collectivité d'une manière saine et ce, particulièrement si ceux-ci n'ont pas la possibilité d'avoir des contacts avec une population carcérale et professionnelle représentatives de la collectivité en général, c'est-à-dire d'entretenir des rapports avec du personnel féminin et masculin (MacGuigan, 1977:129) : "si le mandat du Service des pénitenciers est d'aider autant que de garder, il est possible qu'un milieu où ne vivent que des hommes constitue une réelle entrave au développement des détenus" (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:14).

Cette philosophie pénale axée sur la réhabilitation modifie les attentes à l'égard du rôle des agents correctionnels. Historiquement, le rôle de l'agent correctionnel répond à la philosophie axée en priorité sur la sécurité; c'est l'image militaire de la fonction qui domine. Ce changement de cap dans la philosophie pénale veut faire adopter à l'agent correctionnel une image plus humanitaire

axée davantage sur le traitement et la réhabilitation (Ricks, 1980:40). Ce changement de philosophie va rendre plus aisé d'envisager l'entrée des femmes en tant qu'agentes correctionnelles. La recommandation d'embaucher des femmes en tant qu'agentes correctionnelles par le Sous-comité parlementaire et par le groupe d'étude de la Fonction publique va ainsi se légitimer non seulement sur l'équité en matière d'emploi mais également sur ce changement de philosophie pénale où les incarcérés, pour leur réhabilitation, doivent bénéficier d'un milieu de vie plus "normal", c'est-à-dire mixte. La présence des femmes, selon les rapports de ces groupes, permettrait de créer cette atmosphère plus "normale" et par leur participation, tout comme les agents masculins, permettrait de travailler à atteindre les "nouveaux" objectifs du Service correctionnel canadien, qui sont de garder les incarcérés tout en les aidant à se resocialiser (Service correctionnel Canada, 1979:5).

Mais ces pressions juridiques, administratives et gouvernementales pour embaucher des femmes en tant qu'agentes correctionnelles, de même que les études sur leur habileté à le faire et les changements de philosophie pénale qui favorisaient davantage leur présence, n'ont pas empêché les controverses sur leur entrée dans cette profession. Ces controverses étaient et continuent d'être grandement influencées par la difficulté de concilier, pour plusieurs,

leur perception du type de travail exercé dans ce milieu professionnel avec leur perception du rôle des femmes dans la société.

3.3 Les controverses sur l'embauche des agentes

La question d'embaucher des femmes soulève plusieurs controverses surtout que les agents se sont vus "imposer" l'entrée des femmes plutôt que d'y être préparés. C'est ce que constate le groupe d'étude composé de représentants de la Commission de la fonction publique et du Service correctionnel canadien qui a recueilli les points de vue sur la question de plusieurs gestionnaires, agents correctionnels, dirigeants syndicaux, détenus ainsi que des professionnelles travaillant dans les institutions embauchant déjà des femmes dans les postes d'agentes correctionnelles (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:25).

Dans ce rapport, on retrouve ceux pour qui il est fort difficile de concilier la perception qu'ils ont du travail en milieu carcéral, décrit comme une activité professionnelle "sale et dégoûtante", avec leur image stéréotypée de la femme, "créature innocente, passive et vertueuse"; cela les conduit à la conclusion qu'aucune "vraie dame" ne veut travailler dans un tel milieu, et que celles qui veulent être embauchées dans les prisons doivent être nécessairement "anormales".

Il y a également ceux qui acceptent que les femmes travaillent en prison, mais dans certaines zones de travail. Il semble y avoir un consensus d'ailleurs chez la plupart des agents correctionnels interrogés par les membres du comité quant aux endroits au sein des pénitenciers qui ne "conviendraient" pas aux femmes. Selon les agents, si les miradors, les locaux réservés aux visites et à la correspondance, les postes de contrôle et au périmètre semblent tous être des endroits "appropriés" pour du "travail de femme", les secteurs réservés à l'isolement, à la réception et à la remise en liberté des détenus ainsi que les pavillons cellulaires le seraient beaucoup moins car les travailleuses sont en contact direct et constant avec les détenus (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:28).

Les raisons invoquées par le personnel de garde masculin pour justifier les endroits convenables et non convenables pour du "travail de femme" relèvent des questions liées à l'usage de la force physique et à celle de l'intimité.

Les autorités pénitentiaires ainsi que les agents correctionnels soulignent que pour sortir les incarcérés de leur cellule pour des raisons disciplinaires de même que pour travailler au centre d'isolement, la capacité d'utiliser la force physique est primordiale (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:29). Mais suffit-il d'être un homme, ou s'agit-il plutôt

d'un bon entraînement et d'une bonne formation pour avoir une capacité et une qualité d'intervention adéquates? Tel que soulevé par les membres du comité, plusieurs agents correctionnels de sexe masculin n'ont ni une structure corporelle dont l'apparence dégage une impression de force, ni une forme physique adéquate pour une intervention d'urgence. Quant à l'intervention de routine, le travail en équipe et l'habileté à éviter la violence physique n'en sont-elles pas les caractéristiques dans une philosophie de traitement et de réhabilitation?

Bien sûr, traditionnellement, il a toujours été admis que l'image d'un agent de correction était un homme costaud et très fort, dont les traits physiques agressifs à eux seuls pouvaient permettre de faire face à des affrontements physiques avec les détenus (Service correctionnel Canada, 1985:9). Le changement de philosophie pénale n'a pas nécessairement modifié cette image traditionnelle maintenue, entre autres, par la culture masculine de travail. Cette culture masculine amène également l'idée qu'aux tâches usuelles, il faudra maintenant ajouter la "protection" des femmes et ce, en plus qu'elles feront courir des risques supplémentaires aux agents masculins qui travailleront désormais dans des conditions moins sécuritaires parce qu'ils ne peuvent bénéficier de la force physique des femmes.

Ainsi, cette perception masculine traditionnelle du travail d'agent correctionnel, sans être le fait des normes officielles de travail, fait que pour le personnel qui engage des personnes dans cette profession d'agents, on recherche avant tout des individus qui possèdent une personnalité combative, autoritaire et énergique, en plus de pouvoir faire usage de force physique. Ces qualités seraient censées montrer que l'on est psychologiquement apte à travailler dans un tel milieu, en sachant se faire respecter des détenus. Il n'est donc pas étonnant que chez ceux dont cette perception traditionnelle du travail pénitentiaire se conjugue à une perception traditionnelle du rôle de la femme en société, on considère une femme comme étant dépourvue des caractéristiques adéquates pour le travail d'agent correctionnel, parce que psychologiquement faible, passive, facile à manipuler, incapable de supporter le stress impliqué par ce milieu de travail (Service correctionnel Canada, 1985:9).

À l'encontre de ces arguments, d'autres soutiennent que les femmes sont davantage en mesure de transiger avec les détenus d'une manière beaucoup moins autoritaire, valorisant l'usage du dialogue et la compréhension plutôt que la force physique, afin de régler les situations conflictuelles. Les femmes seraient ainsi plus aptes à s'occuper de situations litigieuses de manière à éviter la violence physique (Service correctionnel Canada, 1985:10).

Un deuxième type de raisons est souligné pour restreindre l'intégration des femmes dans les tâches d'agentes correctionnelles par certains agents correctionnels et certains détenus, soit les problèmes d'intimité, c'est-à-dire la question de nudité des incarcérés en présence des femmes, tant dans leur cellule que sur le chemin des douches. À l'époque où la question de l'embauche des femmes est à l'étude, les installations de douches et de toilettes dans les établissements pénitentiaires canadiens ne permettent pas encore aux détenus d'avoir une complète intimité lorsqu'ils en font usage.

À ces arguments, les membres du comité répondent qu'indépendamment du fait que l'on soit une femme ou un homme, l'importance de l'intimité pour la dignité humaine est primordiale. Ainsi, le problème n'est pas ici la présence des femmes mais l'absence de douches et de toilettes dans des lieux privés, ce qui ne permet pas aux détenus de vivre une intimité adéquate; les détenus ont besoin d'intimité, qu'ils soient surveillés par des femmes ou par des hommes (Service correctionnel Canada, 1985:11). De plus, toujours sur la question de la nudité, que ce soit à la maison ou dans les lieux publics, hommes et femmes doivent envisager certaines contraintes et inconvénients, et il en est de même en milieu carcéral (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:34).

Demeure toute la question des fouilles corporelles (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:35). Cette tâche est importante à exécuter pour enrayer toute infiltration d'objets indésirables. Toutefois, le temps consacré à cette fonction est minime, comparativement aux autres tâches que les agents doivent effectuer. C'est pourquoi les personnes favorables à l'embauche des femmes soutiennent que les hommes ont simplement à continuer les fouilles à nu des détenus et à laisser les agentes effectuer les autres fouilles, les cas d'urgence devant constituer l'exception à cette règle.

Les adversaires à cette embauche des femmes exprime également de la crainte quant aux possibilités qu'elles soient victimes d'agressions sexuelles. Or, comme l'indique les membres du comité, en milieu pénitentiaire, les incarcérés qui purgent une sentence pour une agression sexuelle sont très mal reçus par la population carcérale. Cela risque très peu d'arriver et ce, d'autant plus si des rapports égalitaires hommes/femmes sont encouragés.

D'autres soutiennent aussi que les femmes représentent des proies plus vulnérables pour les prises d'otages (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:36; Service correctionnel Canada, 1985:9). Mais comme le soutient le comité, les hommes sont aussi vulnérables que les femmes dans ces situations. Tous deux courent le même risque, si ils ou elles n'ont pas la

préparation appropriée pour répondre à la situation.

Non seulement les femmes ne représentent-elles pas un risque supplémentaire en dedans et ont-elles la capacité de faire adéquatement cet emploi, mais les personnes en faveur de l'entrée des femmes soutiennent que leur présence peut même être une amélioration par rapport à un milieu non mixte. En effet, l'atmosphère des établissements mixtes, en supprimant l'isolement où sont placés les incarcérés vis-à-vis les femmes, prépareraient ainsi mieux leur retour dans la société. De plus, ces personnes indiquent que les détenus, à cause de cette présence des femmes, vont être portés à améliorer leur tenue vestimentaire, leur langage, somme toute leur comportement (Service correctionnel Canada, 1985:11) : "En principe, les prisons sont orientées vers les détenus et vers leur resocialisation (...) l'apparence, le langage et le comportement des détenus ainsi que l'image qu'ils ont d'eux-mêmes s'amélioreraient, si des femmes étaient présentes dans les établissements" (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:41). Cela contribuerait également à détendre l'atmosphère, réduisant dès lors la tension (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:39).

En dernière analyse, la raison principale en défaveur de l'embauche des femmes en tant qu'agentes correctionnelles réside dans le fait que les agents correctionnels de sexe masculin acceptent très mal la venue de celles-ci comme

collègues venant modifier une culture masculine de travail. Le groupe d'étude de la Commission de la fonction publique confirme que ce sont les agents correctionnels qui s'opposent le plus vivement à l'embauche de femmes (Service correctionnel Canada, 1985:10). Cette réticence des hommes va s'ajouter aux conditions déjà difficiles de la profession pour les femmes qui vont y entrer. En effet, le groupe d'étude confirme que les fonctions d'agent correctionnel ne sont déjà pas faciles, celui-ci travaillant dans un milieu où les tensions sont constantes, l'estime de soi est pauvre et l'agressivité est manifeste sur une base régulière (Côté, Lavoie et McCarthy, 1977:37). Pour les femmes qui intègrent ces conditions de travail, il faut ajouter les sarcasmes des collègues masculins ainsi que les multiples embûches qu'elles peuvent rencontrer du fait qu'elles sont dans un milieu où elles ne sont pas acceptées. Alors, pour les femmes, les conditions de travail sont encore plus difficiles.

En résumé, ce qu'il faut retenir des conditions d'entrée des femmes dans cette profession est que si des décisions juridiques et des commissions ont constitué des pressions suffisantes sur l'administration carcérale pour employer des femmes en tant qu'agentes correctionnelles au sein des pénitenciers fédéraux pour hommes, ce sont avant tout les pressions des femmes elles-mêmes qui se sont vues refuser un emploi dans cette catégorie professionnelle qui ont incité les

autorités gouvernementales à se pencher sur la question. Après avoir considéré les recommandations du Sous-comité sur le régime d'institutions pénitenciaires au Canada ainsi que celles du groupe d'étude formé de représentants de la Commission de la fonction publique et du Service correctionnel, et après avoir considéré les arguments en faveur ou en défaveur de leur arrivée invoqués par les autorités pénitenciaires, les agents de correction de sexe masculin ainsi que les détenus, le Service correctionnel n'a eu d'autre choix que d'intégrer les femmes en tant qu'agentes correctionnelles en milieu carcéral pour hommes.

Ces conditions d'entrée "forcées" ont amené une plus ou moins grande réceptivité à leur arrivée. Également, elles ont amené d'autres difficultés au niveau des rapports interpersonnels avec les agents masculins, qu'ils soient collègues ou superviseurs. Mais avant d'aborder ces difficultés reposant avant tout sur le sexisme, voyons comment celles-ci seront d'autant plus aiguës à cause de leur sous-représentation dans cette profession, soit leur situation de "tokenism".

CHAPITRE IV

LES AGENTES CORRECTIONNELLES EN MINORITÉ

Le groupe CX¹⁶ est le principal groupe opérationnel du Service correctionnel puisqu'il compte à l'heure actuelle pour 43% des effectifs. Le Service correctionnel du Canada ayant commencé à embaucher des femmes dans le groupe CX en avril 1979 pour travailler dans les institutions incarcérant des hommes, les agentes correctionnelles intègrent graduellement depuis ce temps cette chasse gardée masculine (voir à l'annexe, le graphique 9¹⁷).

¹⁶ Le groupe CX fait partie de la catégorie opérationnelle incluant les agents correctionnels qui sont employés uniquement par le Service correctionnel du Canada. Ce groupe comprend trois sous-groupes. Le premier, le sous-groupe du personnel de garde (CX-COF), remplit ou contrôle l'exécution des tâches relatives à la garde et à la surveillance des détenus et à la sécurité des institutions. Le deuxième sous-groupe, celui des agents d'unités résidentielles (CX-LUF), remplit ou surveille l'exécution des tâches dont l'objet principal est d'établir des rapports positifs avec les détenus et d'influencer, de façon significative, leur attitude vis-à-vis la vie dans la collectivité, d'une manière générale, voire à leur réhabilitation. Le dernier sous-groupe, celui des instructeurs du personnel (CX-STI), remplit ou surveille l'exécution des tâches touchant l'initiation de tous les nouveaux agents, ainsi que le perfectionnement des agents déjà en milieu de travail. Pour les fins de notre recherche nous analysons particulièrement les deux premiers sous-groupes, ceux-ci étant des emplois qui relèvent des tâches d'agents de correction. Nous effectuerons une analyse du troisième sous-groupe dans le cinquième chapitre, lors de nos discussions sur les politiques de gestion.

¹⁷ Les données présentées dans ce graphique débutent en 1981, année où le Service correctionnel a commencé à cumuler ces statistiques. En 1981, les femmes représentaient 1,6% des effectifs pour finalement atteindre 13,8% des effectifs en décembre

Jusqu'en 1979, les femmes de cette catégorie professionnelle n'étaient employées que dans la Prison des femmes et leur représentation était par conséquent minime. Les femmes représentent actuellement 13,8%¹⁸ des effectifs des agents correctionnels qui travaillent dans les pénitenciers pour hommes. Lorsque nous examinons les statistiques pour chacune des régions, les femmes y sont toutes sous-représentées. Les écarts sont cependant considérables suivant les régions, la représentation féminine étant la plus forte dans le Pacifique (19,2%) et la plus faible au Québec (10,1%) et dans l'Atlantique (11,6%). Quant aux régions de l'Ontario et de la Prairie, elles représentent 16,2% et 14,3% (voir à l'annexe, le graphique 10).

Kanter (1977) signale l'importance des proportions numériques dans l'explication des comportements tant des membres du groupe minoritaire que des membres du groupe majoritaire, quand les membres du groupe majoritaire ont des

1991. On remarque que la représentation des femmes dans cette catégorie professionnelle a connu une baisse en 1990 comparativement à 1989, représentant 14% des effectifs pour cette année par comparaison à 13,7% des effectifs en 1990. De plus, la représentation des agentes correctionnelles oscille autour du 13% depuis 1988.

¹⁸ La représentation totale des femmes dans le groupe CX au Service correctionnel du Canada est en réalité de 15,0%; toutefois, pour les fins de notre recherche, nous avons exclu les CX qui travaillent au Pénitencier des femmes. Les agentes correctionnelles sont au nombre de 620 à travailler dans les pénitenciers incarcérant des hommes comparativement à 3860 hommes.

préjugés défavorables à l'égard des membres du groupe minoritaire. Étant numériquement supérieur, les agents correctionnels masculins qui accueillent mal l'entrée des femmes, contrôlent le milieu carcéral ainsi que les valeurs et les traditions qui ont toujours été présentes dans cette chasse gardée masculine, et ce d'autant plus aisément que les ratios moyens sont de 15 femmes/85 hommes. Cette sous-représentation moyenne est même plus prononcée à l'intérieur de chaque région, puisque les femmes sont inégalement réparties dans les différents pénitenciers qui s'y trouvent, quoique toujours en situation de "tokenism"¹⁹.

Ces agentes de correction font face à trois ordres de difficulté à cause de leur statut minoritaire.

4.1 La visibilité

Les agentes correctionnelles étant relativement peu nombreuses, elles reçoivent beaucoup plus d'attention et tout leur travail fait l'objet d'un examen minutieux (Zimmer, 1982:184). Les conséquences de cette visibilité peuvent être

¹⁹ De telles statistiques ne sont pas disponibles à partir de l'année 1991, étant donné que le Service correctionnel du Canada ne dresse plus de tableaux quant à la représentation des femmes dans la catégorie CX pour chacun des pénitenciers. Mais, considérant que l'écart des données globales entre les années 1990 et 1991 est négligeable, nous considérons les données de 1990 dans la discussion de la sous-représentation des agentes dans les pénitenciers fédéraux. Voir à l'annexe, les tableaux 1 à 5 pour la représentation des femmes CX au sein de tous les pénitenciers.

négligentes pour les agentes si elles ne sont pas bienvenues. Se savoir observées par leurs collègues masculins dont certains s'opposent à leur présence en tant que professionnelles en milieu carcéral, ne peut leur permettre de fournir le rendement qu'elles voudraient, leur liberté d'action étant limitée.

Les agentes correctionnelles sont conscientes que si l'une d'elles commet une erreur ou se révèle inapte pour ce genre de travail, l'image de toutes les femmes de l'effectif pénitentiaire en souffrira car elle viendra confirmer les préjugés négatifs à l'égard des femmes dans cette profession (Linden, 1984:70). Selon Kanter (1977) les erreurs sont bien plus visibles et font l'objet de remarques désobligeantes de la part des collègues et superviseurs masculins si les femmes sont un groupe minoritaire mal accepté. Les actes de prouesses, par contre, seront qualifiés d'exceptionnels, sans modifier les préjugés. Également, si les agentes doivent toutes porter le blâme pour une erreur commise par l'une d'elle, un bon coup n'est attribué qu'à son auteure et jugé exceptionnel (Linden, 1984:70). Enfin, certaines agentes parviennent à se faire accepter par leurs confrères, ceux-ci ne vont pas automatiquement avoir confiance dans les capacités des autres femmes.

Cela soumet les travailleuses à de fortes pressions :

elles savent que les détails de leurs erreurs peuvent vite faire l'objet de discussions dans tout le pénitencier, souvent pendant des mois voire même des années, servant à confirmer les préjugés négatifs à l'égard des femmes dans cette profession (Zimmer, 1982:186). De plus, étant donné cette situation, les agentes qui travaillent à se faire accepter par leurs collègues masculins ressentent souvent une certaine amertume à l'égard de leurs consœurs dont la performance au travail laisse à désirer. Néanmoins, certaines espèrent que leur propre compétence se reflétera favorablement sur les autres femmes (Zimmer, 1986:106).

Si les agentes n'ont pas besoin de travailler très fort pour que leurs collègues masculins remarquent leur présence, elles doivent cependant se surpasser dans l'exercice de leurs fonctions pour démontrer qu'elles sont en mesure d'effectuer ce genre de travail. Non seulement cela. Pour bien démontrer leurs compétences, elles doivent également reconnaître l'apport de leurs collègues masculins dans cette réussite et se conformer aux modèles de travail qu'ils proposent. Comme cette visibilité rend la discrimination aisée dans cette situation minoritaire, cela n'est pas le temps pour les agentes d'affirmer leur différence.

Les agentes correctionnelles deviennent donc réticentes à prendre des risques et préfèrent plutôt adhérer aux règles

formelles régissant les pénitenciers fédéraux. Par exemple, selon certaines études, pour cette raison, les femmes auraient tendance à être moins tolérantes vis-à-vis les détenus, leur accordant moins de permissions et rapportant tout comportement douteux (Zimmer, 1987). Néanmoins, se conformer aux règles formelles du pénitencier peut placer les agentes dans des situations telles qu'elles peuvent faire des erreurs de jugement, celles-ci pouvant être utilisées comme fondements pour justifier des réprimandes à leur égard ou même leur congédiement (Zimmer, 1986:105).

D'un autre côté, les agentes qui portent une attention particulière à certains détenus peuvent faire l'objet de commentaires désobligeants, de questionnements et de potins négatifs sur leur comportement de la part de leurs collègues masculins. Les agents croient que les femmes s'impliquent émotivement trop facilement auprès des détenus; de là à partir des rumeurs quant aux liaisons possibles entre les agentes et des détenus, il n'y a qu'un pas qui est vite franchi par certains collègues masculins.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les agentes sont grandement sous-représentées quand on considère qu'elles sont au nombre de 620 à travailler dans 55 pénitenciers fédéraux et administrations régionales. Lorsque nous considérons leurs classifications respectives, on remarque qu'elles sont surtout

cantonnées dans les échelons inférieurs (voir à l'annexe, les graphiques 11 à 20)²⁰. C'est dire que pour les femmes qui occupent des postes dans les échelons supérieurs, elles sont encore plus visibles. En position d'autorité, ces femmes sont confrontées non seulement au sexisme à leur égard, mais à l'attitude sexiste d'agents sous leur autorité envers d'autres femmes; ces superviseuses peuvent alors avoir à transiger avec des collègues masculins qui ne les soutiendront pas si elles réprimandent les attitudes sexistes de leurs employés. C'est pourquoi plusieurs d'entre elles, surtout si elles sont seules femmes dans ces postes, pourraient choisir de ne pas accroître leur visibilité et leur isolement en dénonçant le sexisme et en changeant les règles du jeu de la culture masculine de travail. Également, dans les réunions, elles pourraient éviter de présenter des idées innovatrices qui remettent en question les valeurs et les traditions masculines des pratiques de travail.

Enfin, les femmes qui obtiennent des promotions dans des délais plus courts que la moyenne font aisément l'objet de commentaires négatifs de la part de leurs collègues masculins qui estiment que, soit leur dossier fut surévalué quant à leur compétence et qu'elles ne méritent pas de telles promotions,

²⁰ Les agentes correctionnelles se trouvent surtout aux niveaux subalternes, c'est-à-dire aux niveaux un, deux et trois au sein du sous-groupe CX-COF et au niveau un pour le sous-groupe CX-LUF.

ou encore qu'elles bénéficient de discrimination positive. Certains se permettent même de souligner que leur promotion fut obtenue en échange de faveurs sexuelles ou grâce à des jeux de séduction.

4.2 La polarisation

La deuxième difficulté à laquelle font face les agentes correctionnelles en situation de "tokenism" est la polarisation. Kanter (1977) décrit cette problématique comme le processus par lequel les travailleurs composant le groupe majoritaire exagèrent les différences qu'il y a entre eux et les travailleurs du groupe minoritaire. Ce comportement s'agence à la tendance à faire ressortir les points communs des membres du groupe dominant pour discréditer les différences du groupe minoritaire.

Le problème de la polarisation est présent dans les pénitenciers fédéraux. Mis à part leurs différences sexuelles, les plus grandes différences qui font l'objet de cette polarisation sont la taille et la force physique des agentes (Zimmer, 1982:185). Les collègues et superviseurs masculins font continuellement référence à ces "différences" comme preuves que ce genre de travail ne convient pas aux femmes. Cela permet d'éviter de parler des similitudes caractérisant les hommes et les femmes et le fait que les

agentes correctionnelles entretiennent des rapports avec les détenus tout aussi adéquats que leurs collègues masculins. Enfin, le fait que les femmes font quotidiennement face à ces commentaires sur leur travail peut affecter leur rendement au travail.

La polarisation contribue ainsi à isoler les agentes correctionnelles. Cet isolement peut avoir de lourdes conséquences en milieu pénitentiaire, dans un travail comme celui de l'agente correctionnelle; une partie de l'apprentissage est informel car plusieurs des tâches dans ce milieu sont apprises dans le cadre du processus de socialisation avec les collègues de travail. Mais si les agentes n'ont pas réussi à intégrer réellement le groupe et sont exclues de la plupart des activités sociales masculines où ont lieu ces apprentissages, elles pourraient probablement être handicapées dans leur formation professionnelle et cela affecterait, du même coup, leur rendement (Linden, 1984:72).

4.3 L'assimilation

La troisième conséquence qui résulte de la sous-représentation des femmes dans les pénitenciers fédéraux canadiens et identifiée par Kanter (1977) est l'assimilation des femmes aux normes masculines de travail pour diminuer l'impact négatif de leur visibilité et éviter la polarisation

sur leurs différences.

Souvent le travail des femmes est évalué en fonction de normes informelles établies par les hommes qui accordent beaucoup plus d'importance aux critères d'agressivité, de force physique et de taille. Les agentes peuvent chercher à répondre à ces normes pour éviter leur exclusion de la sous-culture carcérale masculine. Mais cette intégration aux normes masculines de travail peut créer un triple problème : 1) elles ne sont pas à l'aise au travail pour manifester des idées nouvelles sur les pratiques du métier; 2) elles ne sont pas à l'aise pour modifier les conditions de travail de façon à diminuer les manifestations sexistes qu'elles subissent; 3) elles ne sont pas à l'aise même à l'extérieur du milieu de travail car l'isolement que peut apporter le choix de cette profession par ses horaires n'est pas nécessairement compensé par le support des collègues. Cela est encore plus difficile pour les femmes oeuvrant dans les pénitenciers en milieu rural²¹. Elles sont connues dans leur voisinage en tant qu'agentes correctionnelles et cela "brise" l'image de leur féminité même dans les rencontres sociales.

Somme toute, le fait d'être en situation de "token" et de

²¹ Les difficultés que les femmes rencontrent lorsqu'elles travaillent en milieu rural ont été extrapolées de la situation des femmes-agents de la Gendarmerie royale du Canada qui se trouvent également à travailler dans ces endroits (Linden, 1984:74).

pouvoir ainsi difficilement se défendre contre les préjugés sexistes à leur égard, est psychologiquement dommageable pour les agentes, affecte leur apprentissage et leur rendement, entravant ainsi leur capacité à demeurer dans la profession et à y obtenir des promotions. Elles subissent des conditions de travail doublement stressantes, d'une part à cause des effets de leur sous-représentation et d'autre part à cause de toutes les exigences de la profession. Les agentes ont ainsi à supporter un fardeau très lourd dans l'exercice de leur fonctions.

Peuvent s'ajouter à ce stress les échecs répétés dans la capacité d'entretenir et de maintenir de bonnes relations avec leurs collègues masculins pour conserver le respect et apprendre adéquatement certaines règles du métier; cela développe alors chez les agentes une pauvre image de soi, des frustrations par l'incapacité de répondre à des demandes contradictoires (la force pour une image positive au travail et la faiblesse pour une image positive comme femme), des sentiments d'incompétence face à leur travail, des inhibitions d'attitudes et de comportements parce qu'elles craignent d'exprimer leurs différences, etc..

Ainsi, lorsque l'on aborde les difficultés d'intégration des agentes correctionnelles, leur situation de "tokenism" génère clairement des problèmes particuliers. Mais il ne faut

pas croire que la correction de leur sous-représentation est suffisante pour que leur intégration soit réussie. C'est négliger les rapports sexistes de travail où des agents dans les pénitenciers fédéraux perçoivent leurs collègues féminines comme incapables d'effectuer les fonctions qu'exige cette profession. De telles attitudes amènent alors des politiques informelles discriminatoires propres à cette perception sexiste, attitudes qui peuvent persister même sans situation de "tokenism". En d'autres termes, même si les femmes augmentaient en nombre, si les conditions de "tokenism" étaient éliminées, cela n'effacerait pas automatiquement les préjugés grandement et profondément enracinés quant aux différences "naturelles" entre les hommes et les femmes. Comme Zimmer (1988) l'indique, sans mécanismes d'action propres à corriger ces attitudes sexistes, rien ne laisse croire qu'une augmentation de leur nombre va produire des conditions égalitaires de travail pour elles.

Une augmentation de la proportion des femmes dans la profession d'agente correctionnelle n'est toutefois pas une force négligeable pour les femmes. Au contraire. L'augmentation du nombre permet d'alléger les difficultés liées au "tokenism" auxquelles les agentes ont à faire face, de concourir ainsi à un meilleur rendement dans le cadre de leur travail et, à long terme, permet aussi d'augmenter leurs capacités de manifester leurs différences.

Mais le Service correctionnel ne peut limiter ses objectifs quant à l'embauche des femmes dans les années futures à l'augmentation du nombre; c'est le développement de politiques de gestion pour effectivement combattre le sexisme qui doit se faire. Cette deuxième étape semble encore plus difficile que le changement des proportions numériques des hommes et des femmes dans les pénitenciers car cela concerne tant les préjugés plus globaux à l'égard des femmes que la culture masculine de cette profession.

Pour comprendre comment les effets du "tokenism" se superposent aux effets du sexisme pour créer des obstacles à l'intégration des femmes en tant qu'agentes correctionnelles en milieu carcéral masculin, nous allons maintenant examiner les politiques de gestion du Service correctionnel du Canada, c'est-à-dire les critères d'embauche, le processus de formation et les politiques en matière de promotion. La question que nous nous posons est en quoi des politiques de gestion sexistes peuvent nuire à l'intégration des agentes correctionnelles du Canada, et ce de manière encore plus dramatique si elles se jouent en situation de "tokenism".

CHAPITRE V

L'IMPACT DE LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET DES POLITIQUES DE GESTION DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA SUR LA CARRIÈRE DES AGENTES CORRECTIONNELLES

Nous avons vu dans le chapitre précédent que lorsque l'on aborde les difficultés d'intégration des agentes correctionnelles, leur situation de "tokenism" accentue les préjugés à leur égard en facilitant leur manifestation. Mais un accroissement du nombre de femmes dans cette profession, quoique fort important, ne peut être suffisant pour éliminer les barrières posées par leur sous-représentation. C'est oublier que les rapports de travail sexistes ne sont pas propres aux milieux de travail où les femmes sont minoritaires. C'est négliger de prendre en considération qu'il existe des préjugés bien enracinés sur la compétence des femmes qui serait limitée à certaines tâches liées à la famille. C'est pourquoi, pour comprendre la situation des agentes correctionnelles, il faut prendre en considération leur nombre, mais également la structure organisationnelle et les politiques de gestion qui peuvent aussi concourir à la perpétuation de ces préjugés et ainsi permettent des rapports sexistes et des comportements discriminatoires des agents de correction à l'endroit de leurs collègues féminines.

5.1 Des buts organisationnels contradictoires : le traitement et la réhabilitation vs la priorité en matière de sécurité

Comme cité dans la littérature sur le régime carcéral, les agents et les agentes de correction doivent continuellement faire face à une variété de directives correctionnelles contradictoires et ambiguës; en théorie, leur priorité au travail est la réhabilitation et le traitement des incarcérés mais en pratique, ils doivent s'assurer d'abord et avant tout d'avoir un contrôle sécuritaire en tout temps (Bergen, 1984; Jurik, 1985; Philliber, 1987; Vuillet-Alhéritière, 1974; Zimmer 1982 et 1986). Le Service correctionnel, dans son énoncé de mission, promulgue à cet effet "qu'en tant que composante du système de justice pénale, il contribue à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois tout en exerçant un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humanitaire" (Service correctionnel Canada, 1989:6).

Des efforts simultanés afin de remplir ces buts de contrôle social et de réhabilitation des détenus peuvent entrer en conflit. Dans son mémoire présenté à l'École de Criminologie de l'Université de Montréal, Françoise Vuillet-Alhéritière (1974) décrit bien le dilemme dans lequel sont

appelés à travailler les agents de correction. Elle écrit que "dans le mesure du possible les dirigeants s'efforcent de remplir d'autres tâches mais l'ordre et la sécurité ne doivent pas être mis en jeu" (1974:15).

D'une part, une gestion des détenus axée sur la sécurité amène les agents et les agentes de correction à les traiter de manière dépersonnalisée afin de privilégier l'application des règlements carcéraux d'une manière consistante. Des écarts à ces règlements qui causeraient des incidents mettant en jeu la sécurité pourrait leur attirer des ennuis dans leur carrière.

D'autre part, les programmes de réadaptation et d'accroissement des responsabilités de chaque détenu exigent que les agents et agentes de correction portent une attention particulière aux besoins individuels et adaptent les activités à ceux-ci, ce qui peut impliquer un relâchement de certaines contraintes institutionnelles en matière de sécurité (Vuillet-Alhéritière, 1974:15).

C'est même plus complexe. Les agents et les agentes, dans plusieurs situations, "préfèrent souvent tolérer certaines infractions aux règlements plutôt que de risquer de faire monter le mécontentement général" (Vuillet-Alhéritière, 1974:27). C'est ainsi un jeu continu des gardiens, appelés à maintenir d'abord et avant tout l'ordre en milieu carcéral,

à satisfaire et l'administration pénitentiaire et certaines demandes de détenus, souvent au détriment de messages cohérents d'intervention.

Quand de tels conflits apparaissent, ce sont les normes de sécurité pour maintenir l'ordre qui sont clairement celles qui dominant. Alors, quand les "qualités féminines" sont perçues comme un atout dans un environnement carcéral parce que les objectifs visés sont le traitement et la réhabilitation des détenus (Horne, 1985:52; Jurik, 1988:299), ces mêmes attributs pourraient être perçus comme un handicap lorsque les normes de sécurité prédominent. Le rôle des agentes correctionnelles dans l'environnement carcéral pourrait alors être perçu négativement et même remis en question, collègues et superviseurs soupçonnant que les femmes n'ont pas la force physique et émotionnelle pour contrôler des situations potentiellement violentes (Jurik, 1985:380).

En somme, si le Service correctionnel promulgue un équilibre entre la réhabilitation individuelle et la sécurité institutionnelle, l'importance prioritaire accordée au maintien de la sécurité en milieu carcéral (Vuillet Alhéritière, 1974) pourrait contribuer à entretenir des doutes quant à la compétence des agentes correctionnelles dans les situations potentiellement dangereuses chez les agents qui pourraient les accepter uniquement en tant qu'intervenantes

pour la réhabilitation (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates, 1990). Ces craintes, chez ces agents, ne pourraient probablement pas diminuer avec les tendances actuelles des ratios détenus/gardiens. En effet, ces dernières années, les restrictions budgétaires du Service correctionnel du Canada ont empêché l'embauche d'un nombre d'agents et d'agentes correctionnels de manière à préserver le même ratio agents/détenus (voir le tableau ci-dessous).

Années	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90	1990-91
Détenus	12,642	12,672	13,187	13,675	13,819
Agents	4,899	4,807	4,741	4,628	4,480

Source : Rapport annuel 1990-91 du Solliciteur général du Canada et Direction de l'équité en matière d'emploi.

Note : Les statistiques sur le nombre de détenus dans les pénitenciers fédéraux canadiens inclut le Pénitencier incarcérant des femmes.

Si cette tendance se perpétue, il y aura de moins en moins de personnel de "garde" pour répondre aux exigences de la philosophie pénale de traitement et de réhabilitation car les tensions en milieu carcéral vont s'accroître avec l'augmentation du nombre de détenus, obligeant les agentes et les agents à privilégier encore davantage l'aspect sécuritaire du travail correctionnel. En plus, cette modification du ratio agents/détenus s'est accompagnée de coupures dans les

programmes de réhabilitation, ce qui pourrait contribuer également à accroître les tensions entre les agents et les détenus. Dans ce contexte, les agents masculins qui pourraient entretenir des doutes quant à la compétence de leurs collègues féminines dans des situations à risques, auraient encore plus d'animosité et de craintes à l'égard de l'arrivée des agentes (Jurik, 1985:380).

Ce qu'il faut bien comprendre ici est que ce conflit entre les fonctions de sécurité et de réhabilitation se répercute non seulement dans les tâches à accomplir, mais également dans la perception de leur travail chez les agents eux-mêmes. Chez les recrues de ces dernières années, les changements au niveau de la philosophie pénale vers la réhabilitation sont plus acceptés tandis que chez les "anciens", tant superviseurs qu'agents, il y a encore une forte résistance à cette nouvelle orientation (Jurik, 1985:381). Cette résistance à la nouvelle philosophie pénale, doublée d'un préjugé négatif à l'égard de la capacité des agentes correctionnelles dans les fonctions de sécurité, amènerait alors de leur part passablement d'hostilité à leur endroit car elles incarneraient, par leur présence, tous les changements qu'ils refusent au travail, et ce d'autant plus que le ratio détenus/agents se modifie, probablement au détriment des fonctions de réhabilitation et au profit des fonctions de sécurité.

Cette nouvelle philosophie pénale qui dit favoriser le traitement et la réhabilitation des détenus mais en fait tend à privilégier l'aspect sécuritaire de l'intervention, n'aiderait malheureusement pas à percevoir positivement l'entrée des femmes dans la profession d'agente correctionnelle là où on a légitimé l'entrée des femmes dans leur habiletés particulières en matière de réhabilitation (Jamieson, Beals Lalonde and Associates Inc., 1990:ii).

Une pleine intégration des femmes dans cette sphère professionnelle ne veut pas dire toutefois qu'elles doivent porter le poids de ces contradictions entre la philosophie pénale et les pratiques de travail, situation qui semble dominer les perceptions actuelles, comme le fait remarquer une étude de Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. (1990:ii) sur le Service correctionnel canadien : "il y existe un sentiment que les femmes en tant que groupe sont responsables des problèmes que pose leur intégration dans la transition vers l'égalité". C'est au Service correctionnel du Canada de modifier certaines politiques de gestion afin que les personnes qui deviennent agentes et agents soient bien sélectionnées, mieux préparées à occuper ces fonctions selon les données réelles de leurs pratiques de travail.

Déjà, depuis 1979, c'est en formalisant davantage les critères de sélection, le processus de formation ainsi que la

question des promotions que le Service correctionnel a cherché à améliorer l'intégration des femmes dans les rangs de la profession d'agent de correction. Mais cela peut encore s'améliorer. Au début des années 1980, même après une révision du programme national de formation des recrues, il n'existe encore aucun cours consacré à la question des femmes (Service correctionnel du Canada, 1981:16). En 1987, après une autre révision du programme, c'est dans le cadre d'un cours d'orientation d'une demie journée seulement que les recrues sont informées de la structure, des programmes et de la mission du Service correctionnel canadien ainsi que du rôle qu'elles sont appelées à remplir, de même que ce cours doit permettre aux recrues d'être en mesure d'identifier et de décrire les conséquences organisationnelles de l'arrivée des femmes comme agentes correctionnelles, en plus d'être informées sur ce que constitue le harcèlement sexuel²² (Correctional Service Canada, 1987). Même si ce programme a fait l'objet de plusieurs modifications au cours de la décennie 1980, peu de temps a été consacré aux questions théoriques et pratiques concernant la participation égale des femmes au travail en milieu carcéral fédéral (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc., 1990).

²² D'autres objectifs sont également visés dans le cadre de ce cours. Entre autres, les recrues doivent être en mesure d'identifier et de décrire les spécificités régionales retrouvées au Service correctionnel canadien ainsi que tout ce qui touche le traitement des détenus.

Le Service correctionnel canadien a certes modifié ses politiques de gestion en matière de recrutement, de formation et de promotion pour permettre aux femmes d'intégrer et de participer aux fonctions qui relèvent de la profession d'agent de correction. Mais, comme on peut le voir, cela ne s'est pas accompagné d'une sensibilisation très grande sur le sexisme et les apports positifs de l'entrée des femmes. La conséquence en est souvent une discrimination occupationnelle qui encourage les attitudes et les comportements sexistes fortement enracinés et présents en milieu pénitentiaire, discrimination qui ne peut permettre une pleine intégration et une participation égale des femmes dans cette profession.

L'élimination d'attitudes et de comportements sexistes devrait donc commencer à prime abord par une campagne de sensibilisation à l'intention du personnel de "garde" quant aux causes sous-jacentes du sexisme, de la discrimination et aux conséquences des stéréotypes négatifs à l'égard des femmes. Le groupe de consultants Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. (1990) suggère à cet effet un programme d'éducation sur le sexisme au travail. Cette campagne de sensibilisation pourrait prendre la forme passive d'affiches, s'inscrire dans les cours aux collèges de formation nationaux, et même faire l'objet de campagnes spécifiques à des périodes données, permettant ainsi aux agentes correctionnelles de concourir à un meilleur rendement dans le cadre de leur

travail en facilitant leur intégration. Également, l'amélioration des procédures de sélection, des processus de formation et des critères de promotion en vue de diminuer les actions discriminatoires à l'égard des femmes doit être recherchée. En effet, si les politiques de gestion passent sous silence les attitudes et les comportements sexistes, les conséquences de ces attitudes et de ces comportements se traduiront dans les procédures informelles qui sous-tendent les mécanismes de sélection, de formation et de promotion.

5.2 Les conséquences potentielles des procédures informelles ...

a) ... dans les mécanismes de sélection

La norme minimale pour postuler sur un poste d'agent correctionnel de niveau 1 (CO-COF-01) est de posséder un diplôme d'études secondaires ou des équivalences approuvées par la Commission de la fonction publique.²³ Quant à l'expérience de travail, que ce soit du domaine correctionnel,

²³ Les équivalences au diplôme d'études secondaires, approuvées par la Commission de la fonction publique sont, entre autres, la réussite à un test d'équivalence aux études secondaires approuvé par une province ou un territoire, comme le "General Education Development" (GED); cette alternative doit toujours être acceptée lorsque l'on exige un diplôme d'études secondaires. En plus d'une note satisfaisante à ce test, un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience représente d'autres possibilités d'équivalences (Commission de la fonction publique du Canada, 1989:12).

du travail social, de l'enseignement, de la vente ou de la supervision dans un domaine relié, si le candidat ou la candidate possède ce type d'expérience, il ou elle sera considéré-e pour la profession. Cependant, des études pertinentes au niveau post-secondaires peuvent remplacer cette expérience. Quant à la compétence linguistique en matière des langues officielles, tous les postes doivent être identifiés bilingues ou unilingues français ou anglais (Commission de la fonction publique du Canada, 1989:3). La connaissance du Service correctionnel du Canada et du domaine correctionnel, de la dynamique du détenu et des diverses ressources correctionnelles sont également des critères de sélection retenus pour l'embauche des agent-e-s de correction. Les candidat-e-s doivent être en mesure de communiquer efficacement tant de vive voix que par écrit, et capable de raisonner et de prendre des décisions. Quant aux qualités personnelles, le Service correctionnel recherche des candidat-e-s avec un sens de responsabilité et de maturité, démontrant de bonnes relations interpersonnelles ainsi qu'une motivation et une orientation de carrière (Service correctionnel Canada, 1989).

Ces exigences pour combler les postes d'agents de correction semblent à toutes fins pratiques non discriminatoires. Mais selon la perception des fonctions d'agent-e de correction, demeure un chapeau informel à ces

critères. En effet, dans la sélection du personnel, il y a une "socialisation anticipée" pour remplir ces tâches, socialisation que l'on attribue davantage aux hommes : la socialisation militaire (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc, 1990).

Ainsi, même si nous ne pouvons vérifier concrètement si le Service correctionnel privilégie les candidats ayant une expérience militaire, on peut supposer que "la socialisation anticipée" pour répondre aux principes et structures du Service correctionnel du Canada relevant d'une perception militaire du travail, il pourrait y avoir tendance à favoriser les candidats possédant une expérience de travail de type militaire. Comme le service militaire est un bastion à prédominance masculine, peu de femmes possèdent cet "atout" dans leur expérience de travail. Cependant, il faudrait vérifier si les quelques femmes possédant cette expérience de travail de type militaire furent tout aussi avantagées que leurs collègues masculins. Nous ne disposons malheureusement pas de telles données.

En somme, ce qu'il s'agit de souligner ici est que les critères de sélection contiennent des possibilités pour les hommes d'avoir des avantages lors de la sélection quand on évalue l'expérience jugée adéquate pour préparer à la fonction d'agent. Si les occupations liées au service militaire ou

encore des occupations ayant demandé de la force physique et de l'agressivité sont perçues comme un atout à cause de la perception des exigences de sécurité pour le travail, cela laisse des possibilités de discriminer des femmes, faute d'avoir une expérience de travail équivalente.

Ceci n'est pas un énoncé gratuit. Aux États-Unis, une étude de Jurik (1985) montre clairement que les antécédants militaires sont un avantage pour les candidat-e-s au poste d'agent de correction. Au Service correctionnel, il est plausible de s'interroger à savoir si les hommes pourraient être avantagés par ce critère d'embauche "invisible" qui reflète la perception traditionnelle du travail carcéral. Une recherche avec entrevues qui dépasse les limites de notre travail aurait toutefois été nécessaire pour répondre à cette interrogation. Mais les premiers échos de recherche au Canada sur cette question laisse entendre qu'effectivement, les candidat-e-s qui ont choisi le Service correctionnel du Canada comme deuxième carrière après avoir fait carrière dans les Forces armées du Canada auraient un avantage (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc., 1990:47). Jusqu'où cette "socialisation anticipée" qui relève davantage de la culture masculine du travail d'agent de correction joue-t-elle un rôle?

b) ... au cours de la formation

Au début de la décennie 1980, les recrues devaient suivre un cours d'initiation offert en classe et en établissement, s'échelonnant sur une période de quatorze semaines. Ce cours offrait une introduction aux fonctions de traitement et de réhabilitation des détenus, à celles de sécurité, de l'auto-défense, du maniement des armes, des premiers soins, et un entraînement physique. Il comportait également des sections sur les relations humaines ainsi que sur la dynamique de groupe et le développement de la personne. Ce cours constituait la première partie d'un programme continu de perfectionnement professionnel. Ce programme aidait les agent-e-s qui y étaient inscrit-e-s à accéder à des postes supérieurs par voie de concours. Rappelons toutefois que le programme national de formation des recrues n'incluait aucune session d'information sur la question touchant l'intégration des femmes dans la profession d'agent de correction (Service correctionnel du Canada, 1981:16). Le Service correctionnel a apporté en 1991 des modifications à son programme national de formation; il n'y a toujours pas de temps consacré aux questions théoriques et pratiques concernant la participation égale des femmes au travail en milieu carcéral, aux causes du sexisme et à ses conséquences.

Vers 1987, le programme de formation fut réduit à huit semaines et demie d'entraînement. Tout en poursuivant les mêmes objectifs, c'est dans le cadre d'un cours d'orientation

sur le Service correctionnel canadien que l'on discute de l'intégration des femmes comme agentes correctionnelles et du harcèlement sexuel. Cet ajout fait partie, comme nous l'avons déjà souligné, d'autres sujets présentés au cours de cette demie-journée, tels la structure, les programmes et la mission du Service correctionnel du Canada, ainsi que le traitement des détenus et les spécificités régionales.²⁴

Tout au cours des années 1980, lorsque les recrues intègrent les institutions, une formation supervisée en milieu de travail s'ajoute à ces cours; elle s'étend sur une période de deux ans où chaque nouvel-le agent-e est jumelé-e à un agent de correction expérimenté. Cette formation est discutée au préalable avec la recrue et un instructeur du personnel (CX-STI) dans l'institution même, afin qu'une orientation de carrière et un soutien psychologique lui soit donné lors de cette période.

L'absence de tuteurs féminins pour assister les femmes dans leurs nouvelles fonctions d'agent de correction peut nuire à leur intégration en milieu carcéral. Dans les institutions carcérales fédérales, les femmes ont le plus souvent un "coach" masculin; elles doivent alors entrer dans

²⁴ Prenons par exemple la région de la Prairie où il y a une forte représentation d'autochtones en milieu carcéral, le Collège de formation de cette région peut présenter une session sur les particularités de ce groupe.

un jeu relationnel délicat. En effet, travailler sur une base régulière avec un tuteur peut devenir problématique pour l'agente correctionnelle car cela peut conduire à des rumeurs quant aux liaisons sexuelles avec ce dernier. Le tuteur peut également chercher à profiter ou à éviter ces rumeurs par des avances sexuelles ou un rejet de la recrue. Quoiqu'il en soit, c'est l'agente qui fera l'objet de commentaires négatifs quant à son rôle avec le tuteur, car elle sera tenue responsable du succès ou de l'insuccès de ses rapports avec son tuteur.

Les agentes correctionnelles font face aux mêmes difficultés lorsqu'elles choisissent un mentor masculin pour les diriger dans leur carrière et leur fournir un soutien psychologique. Bien qu'il existe un degré de tolérance à l'égard des agentes correctionnelles, les éléments concurrentiels du paternalisme et du ressentiment à l'égard des femmes dominant toujours (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc., 1990:47). Alors pour celles qui veulent tout de même continuer un apprentissage informel, il devient difficile de trouver des mentors qui peuvent leur fournir un soutien exempt de ces éléments et ce, d'autant plus que le sous-groupe des instructeurs du personnel (CX-STI) qui remplit ou surveille l'exécution des tâches ayant trait à l'initiation des recrues ainsi qu'au perfectionnement des agent-e-s déjà en poste en milieu pénitentiaire est majoritairement composé

d'hommes. Dans trois régions, il n'y a en fait que des hommes qui occupent ces postes (voir à l'annexe, le graphique 21).

De plus, à cause de stéréotypes sexistes que des superviseurs et collègues peuvent entretenir à l'égard des agentes, celles-ci peuvent aisément ne pas recevoir une formation institutionnelle adéquate qui répond aux exigences du milieu et de leur carrière. Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. à ce sujet remarquent que

plusieurs femmes ont déclaré que plusieurs supérieurs agissent comme si les femmes sont moins désireuses de participer à la formation. Par exemple, dans un cas, on croit qu'un gestionnaire ne considère pas la candidature des femmes, lorsqu'il s'agit de formation en dehors des lieux de travail parce qu'il croit que cela ferait obstacle à leurs engagements familiaux (1990:19).

Somme toute, dans ce milieu professionnel à prédominance masculine, les agentes correctionnelles reçoivent la même formation formelle que leurs collègues masculins, aux Collèges nationaux de formation. Cependant, dans la seconde partie de leur formation, soit lors de leur travail supervisé, les travailleuses sont le plus souvent jumelées à un tuteur masculin et, lorsqu'elles qu'elles choisissent un mentor, bien souvent c'est un homme. Cela peut devenir un préjudice à leur formation lorsque des femmes sont sous la supervision d'hommes qui n'approuvent pas leur présence comme collègue de

travail ou encore qui ont des attirances sexuelles et font du harcèlement (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. 1990:47).

c) ... pour les promotions

Lorsque nous examinons les statistiques sur la représentation des femmes dans les cinq régions, délimitées par le Service correctionnel et ce pour les sous-groupes CX-COF et CX-LUF, nous remarquons que les femmes occupent en majorité les niveaux subalternes. Peu d'agentes détiennent les postes supérieurs dans les institutions carcérales (voir à l'annexe, le tableau 6).

Dans les institutions carcérales fédérales, les postes d'agents de correction sont comblés par voie de concours, se basant sur le principe du mérite. Les postes affichés présentent les qualités requises pour remplir les fonctions. Encore ici, cependant, la perception de ce milieu professionnel comme étant le propre d'une culture masculine de travail, s'ajoutant au fait que l'on peut estimer que cela prend un homme pour effectuer la supervision adéquate d'autres hommes, peut influencer la réception des candidatures pour un poste. Encore aujourd'hui, comme l'indique le rapport

de Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. (1990:47), certains hommes à l'emploi du Service correctionnel canadien considèrent que les femmes ne sont pas aptes à travailler dans les rigueurs des établissements d'incarcération pour hommes.

Les agentes correctionnelles reçoivent ces messages des hommes et doivent donc, pour faire reconnaître leur travail adéquatement, réussir dans leur carrière et obtenir les promotions désirées, éviter d'être figées dans des rôles stéréotypés qui sont négatifs.

Jurik (1988) a étudié l'impact de ces rôles sur les agentes correctionnelles, c'est-à-dire les conséquences chez les femmes de ce milieu professionnel des perceptions stéréotypées et sexistes dans lesquelles on peut aisément les figer pour justifier par la suite une discrimination occupationnelle à leur égard, les empêchant alors d'obtenir des promotions. Comme l'indique Jurik (1988:291), ces rôles attribués aux femmes sont usuels dans l'ensemble des professions où la culture masculine sexiste est dominante et où les femmes sont en situation de "tokenism". Voyons ce que sont ces rôles dans lesquels on a tendance à figer les femmes et comment celles-ci, pour faire carrière, doivent continuellement développer des stratégies pour éviter d'être piégées par les préjugés sexistes attachés à ces rôles.

Ces rôles négatifs attachés à des préjugés sexistes, Jurik (1988:295) les regroupe en quatre catégories principales, c'est-à-dire la femme enfant (la petite soeur à protéger ... par le grand frère), la séductrice (la pute), la mère (la marâtre) et la garçonne (la lesbienne).

Le premier rôle dans lequel une femme peut être figé aux dépens de sa carrière est celui de "femme-enfant". Elle apparaît alors aux yeux des hommes en tant qu'innocente et faible, la petite soeur qui a besoin de la protection de son grand-frère. Bien sûr, considérant la priorité accordée à la sécurité en milieu carcéral, la femme figée dans ce rôle apparaît comme un risque supplémentaire et non une collègue qui apporte du support.

"La séductrice" est le second rôle négatif dans lequel peut être piégée une agente. Celle-ci est alors perçue non seulement comme attrayante, mais également potentiellement disponible aux avances. Dans les pratiques de travail, cela se traduit le plus souvent par une perception d'incompétence tout comme la femme-enfant et, lorsque les hommes reçoivent des refus à ces avances, que des liaisons amoureuses avec des collègues ont lieu, ou des promotions que l'on juge injustifiées surviennent, cette "séductrice" peut rapidement se voir attribuée le qualificatif de putain qui obtient ce qu'elle désire non pas grâce à son travail, mais à des

manipulations de séduction.

"La mère", quant à elle, est la travailleuse protectrice à qui l'on peut confier ses peines et ses tracas. Toutefois, si elle outrepassé ce rôle et ce, particulièrement en obtenant des postes ou des tâches impliquant de l'autorité, elle devient vite la marâtre incapable d'une action autonome et ayant un pouvoir abusif.

Finalement, la "garçonne", qui plus tard sera perçue comme la "vieille fille" ou encore comme lesbienne, peut être reconnue comme compétente. Mais le prix à payer dans la perception masculine est la négation de sa spécificité de femme; considérée comme dure, froide, asexuée ou lesbienne, c'est la réaction masculine à une agente à qui l'on ne connaît pas de compagnon masculin, qui refuse les avances des collègues, et qui est reconnue comme ayant pu s'adapter à la culture masculine de travail.

C'est ce que Susan Martin (1979) dans ses études sur ces rôles-pièges chez les policières traduit par l'impossibilité pour les femmes, aux yeux de plusieurs hommes, d'être une policière; prise entre la dualité d'être une "vraie femme" (culture stéréotypée féminine) et une "vraie police" (culture stéréotypée masculine), les femmes, pour se protéger, peuvent intégrer ces rôles négatifs, aux dépens de leur carrière ou

encore de leur reconnaissance comme femme. Ces différents choix que font les femmes pour se protéger peuvent même générer de la division entre celles-ci sur le marché du travail; en effet, si des femmes regardent d'autres femmes avec cette perception masculine sexiste, il peut aisément se produire des tensions entre la "petite soeur", la "séductrice", la "mère" et la "garçonne".

Mais plusieurs femmes ont développé des stratégies pour échapper à ces rôles négatifs dans lesquels on les fige et qui ont des conséquences destructrices tant sur leur carrière que sur la qualité de leurs relations avec leurs collègues masculins et leur estime de soi. C'est ce que nous allons maintenant aborder.

Jurik (1988) a étudié ces stratégies utilisées par certaines agentes qui essaient de sortir de ces rôles négatifs tout en étant perçues comme compétentes soit, capables d'établir un rapport d'autorité avec les détenus, d'établir un rapport positif (mais pas nécessairement égalitaire) avec leurs collègues et d'être bien vue des autorités. La difficulté première à franchir pour ces agentes correctionnelles, bien sûr, est de sortir des restrictions de tâches dans lesquelles elles peuvent être aisément confinées et ce, d'autant plus facilement que les procès pour respecter l'intimité des détenus furent rapidement l'élément

justificateur pour isoler les femmes dans certaines tâches. Pour ce faire, ces femmes ont du jouer entre les différents rôles pour n'être figée dans aucun, d'où l'expression de Jurik, "striking the balance" entre ces différents rôles. L'auteure identifie cinq stratégies principales chez les agentes correctionnelles (1988:296).

La première est de conserver une image professionnelle en évitant la camaraderie et en collant aux règles et procédures que l'on connaît, naturellement, sur le bout des doigts. Mais pour les femmes qui utilisent cette stratégie, la difficulté réside dans le fait qu'il faut savoir se maintenir entre l'image de la femme-enfant qui ne peut effectuer un jugement par rapport à ces règles et procédures et la marâtre qui les applique trop étroitement. Cette stratégie est très utile aux femmes quand elles débutent leur carrière d'agente afin d'être moins manipulées. Mais à la longue, cela peut amener des rapports avec les détenus fort difficiles si elles n'osent pas déroger aux règlements; si ces femmes deviennent superviseuses, elles peuvent, pour les mêmes raisons, vite devenir pimbêches. D'une manière générale, cette stratégie est positive le temps de prendre de l'expérience.

La seconde stratégie qu'utilisent certaines agentes est de faire ressortir leur expérience unique (Jurik, 1988:297). Cela évite ainsi, politiquement, d'entrer en compétition avec

des collègues masculins tout en demeurant visibles aux superviseurs pour des promotions. Le grand risque avec cette stratégie, toutefois, est que cela peut cloisonner ces femmes dans des tâches spécifiques; l'intervention dans les problèmes familiaux et la préparation des détenus pour leur libération éventuelle sont deux exemples de tâches dans lesquelles peuvent aisément se cloisonner les femmes. Ce cloisonnement peut rendre difficile les transferts ou plusieurs types de promotion parce qu'elles sont trop spécialisées. Également, cela maintient l'image que la femme n'est pas capable de faire le travail de l'homme, la maintenant dans des activités traditionnelles qui s'apparentent à des responsabilités domestiques.

La troisième stratégie mentionnée par Jurik (1988:299) est pour les agentes de s'identifier à une équipe de travail et ce, particulièrement si elles ont fait un bon coup. Le problème est que même si le travail d'équipe est théoriquement mis en valeur par les autorités pénitentiaires, tout comme le traitement et la réhabilitation des détenus, en pratique cela n'est pas valorisé. Un "vrai homme" n'appelle pas à l'aide "pour rien"! Pourtant, cette attitude masculine qui fait que l'on déroge aux recommandations des mesures de sécurité promues par l'institution, génère ainsi la majeure partie des accidents. Alors, quand l'agente correctionnelle veut faire appel à l'équipe, cela n'est pas toujours bien perçu même si

c'est valorisé par l'institution. De plus, lorsqu'il y a des bons coups faits par ces agentes et que, pour éviter de se visibiliser au détriment de leurs rapports avec les hommes elles en attribuent le fruit à une équipe, elles n'aident en rien leur carrière. En effet, les superviseurs ne voient pas bien leur travail car leurs mérites propres ne ressortent pas dans leur dossier lors des demandes de promotion; on ne promeut pas des équipes de travail, mais des individus.

La quatrième stratégie que les agentes peuvent adopter est l'humour (Jurik, 1988:300). Mais on se rend compte, explique Jurik, que si cela se révèle particulièrement utile pour échanger avec les détenus, pour plusieurs femmes, avec leurs collègues, cela peut signifier l'acceptation du harcèlement sexuel à travers des blagues sexistes ou des remarques dégradantes. À la longue, ce n'est pas facile ni souhaitable. Dans leur étude, Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. illustrent bien comment effectivement le harcèlement sexuel dont sont victimes les agentes est compensé chez plusieurs femmes par l'humour, et comment certaines d'entre elles trouvent nécessaire d'adopter une telle stratégie afin de survivre dans ce milieu dominé par les hommes (1990:48).

La cinquième stratégie que l'agente correctionnelle peut choisir est le protectorat d'un mentor (Jurik, 1988:301).

Néanmoins, si ce protectorat est trop évident, c'est immédiatement la relation sexuelle qui est soupçonnée et encore pire, si l'agente obtient une promotion, le doute pèsera sur elle quant à la "manipulation sexuelle utilisée" par l'agente. D'un autre côté, s'il y a brouille, on pensera à la rupture amoureuse, etc... Et, si la mentor est une femme, ce sera la solidarité féminine qui aura joué lors d'une promotion ou d'un bon coup, indépendamment des compétences, aux yeux des hommes qui vont attacher cette stratégie à un des quatre rôles négatifs ci-haut mentionnés.

Somme toute, l'absence de support organisationnel pour faciliter l'intégration des femmes dans les institutions carcérales masculines fédérales les obligent à maquiller leur comportement de façon à patiner continuellement entre ces rôles négatifs pour conserver des relations adéquates avec leurs collègues, et obtenir des promotions. Cette situation, doublée du "tokenism" dans lesquelles ces femmes se trouvent, amènent chez plusieurs un isolement très difficile à supporter et qui nuit à leur rendement.

5.3 Les conséquences potentielles de ces lacunes : l'isolement des femmes

Les femmes ont certes fait des progrès quant à leur intégration dans cette chasse gardée masculine. En 1981,

elles étaient 73 (1,6%) comparativement à 4,273 (98,4%) hommes. En 1991, elles sont 620 (13,8%) comparativement à 3,860 (86,4%) hommes. Elles ont graduellement pénétré cette chasse gardée masculine, mais les difficultés d'intégration de plusieurs d'entre elles feront que probablement plusieurs vont quitter la profession pour ces raisons. Malheureusement, nous ne pouvons encore soutenir cette affirmation par des statistiques adéquates. Pour faire une telle affirmation, nous aurions dû effectuer une étude plus approfondie de la représentation des femmes et des hommes dans cette sphère organisationnelle et repérer hors du milieu de travail des agentes qui l'ont quitté, afin de déterminer si le taux d'attrition est plus élevé chez les agentes et si les raisons de ces départs sont attribuables aux conditions sexistes de travail plutôt qu'au travail lui-même. Néanmoins, nous avons de fortes raisons de croire que le taux d'attrition des agentes est plus élevé que les hommes parce que nous pouvons affirmer qu'elles sont victimes d'attitudes sexistes qui, avec leur situation de "tokenism" rend difficile de se défendre contre l'isolement, les rapports interpersonnels difficiles qu'elles entretiennent avec leurs collègues masculins et des conditions de travail qui n'offrent pas suffisamment de support pour corriger ces situations.

Malgré les efforts des femmes pour exercer adéquatement leurs fonctions d'agente, elles peuvent encore difficilement

éviter les images sexistes qui leurs sont "collées" et qui les diminuent. Les modifications apportées à la structure organisationnelle et aux politiques de gestion depuis qu'elles ont commencé à intégrer cette profession, laissent encore des failles systémiques qui permettent des conditions de travail discriminatoires qui peuvent devenir trop lourdes à subir pour les femmes. De plus, la modification du ratio agents/détenus ces dernières années ainsi que les coupures dans les programmes de réhabilitation n'ont fait qu'accroître les tensions entre les agents et les agentes. Enfin, comme le font remarquer Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc. (1990:52), "les clubs de vieux copains sont ominiprésents et constituent un obstacle très difficile sinon impossible à franchir pour celles d'entre elles qui souhaitent être reconnues pour leurs aptitudes, leurs connaissances et leur contribution".

Alors les femmes se retrouvent triplement isolées : par le manque de reconnaissance de leur institution, par le manque de reconnaissance de leurs collègues masculins et par leur situation de "tokenism". Les travailleuses peuvent alors difficilement accomplir les tâches qui relèvent de la profession parce qu'elles ne sont pas pleinement reconnues dans cette sphère organisationnelle. Les conséquences potentielles de ces lacunes organisationnelles, de ce "tokenism" et de cet isolement est que trop souvent les femmes

ont comme choix de tolérer le statu quo en silence, d'adapter leur style de vie à celui des hommes, d'exprimer leurs objections en mettant en jeu l'avenir de leur carrière ou encore de quitter leur emploi (Jamieson, Beals, Lalonde and Associates Inc., 1990:48).

CHAPITRE VI

L'APPORT DES AGENTES CORRECTIONNELLES DANS LA PROFESSION

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, la structure organisationnelle et les politiques de gestion du Service correctionnel canadien présentent des lacunes, nuisibles pour les femmes qui veulent participer pleinement aux fonctions de la profession d'agent de correction. Ces barrières systémiques perpétuent les attitudes et les comportements sexistes qui ralentissent l'intégration des femmes dans cette chasse gardée masculine. Mais malgré ces embûches, rien n'empêche que les femmes, au fur et à mesure que leur nombre augmente, ont tout de même amené les autorités pénitentiaires à réfléchir et à modifier certaines pratiques de travail qui, d'une manière générale, ont bénéficié tant aux hommes qu'aux femmes exerçant la profession d'agent de correction. Dans ce chapitre, nous voulons justement montrer l'apport des agentes correctionnelles dans la profession et ce, à trois niveaux : les mesures visant à diminuer le sexisme, les mesures visant à protéger les femmes contre le harcèlement et même les agressions sexuelles, les mesures visant à réviser la culture masculine de travail pour intégrer un respect de la vie familiale de l'employé-e.

6.1 Diminuer les effets du "tokenism" et du sexisme

L'intégration des femmes dans la profession d'agent de correction signifie à prime abord une augmentation de leur nombre pour corriger les difficultés créées par leur visibilité qui les rend vulnérable à la manifestation des préjugés, à la polarisation de leurs différences avec le groupe dominant et à l'obligation pour ces travailleuses de s'assimiler à cette culture masculine de travail. En ce sens, Kanter (1977:209) croit qu'il existe des proportions seuils au-delà desquelles les travailleurs qui composent le groupe minoritaire peuvent contrebalancer les difficultés reliées à leur situation de "tokenism". Pour elle, lorsque le ratio du groupe dominant et du groupe dominé atteint des proportions de 65/35, les "tokens" s'allient plus facilement parce qu'ils sont plus nombreux : ils forment des coalitions, voire même influencent la culture du travail. Alors, il suffirait d'un tel ratio agents/agentes pour alléger les difficultés liées au "tokenism", et augmenter les capacités des agentes de manifester leurs différences et de revendiquer leurs droits. Mais pour que ces manifestations et ces revendications soient possibles, il faut un support organisationnel adéquat.

En effet, des barrières organisationnelles dans les politiques de gestion et aux niveaux des mécanismes de sélection, de formation ainsi que de promotion doivent faire

l'objet de modifications pour éviter que des lacunes systémiques continuent d'encourager les valeurs et les traditions discriminatoires qui dictent les comportements et les attitudes sexistes qu'ont certains agents de correction à l'égard de leurs collègues féminines.

Les mécanismes de sélection, par exemple, peuvent avoir des objectifs de discrimination positive afin d'augmenter le nombre des femmes au moins jusqu'au seuil de 35%, pourcentage où Kanter estime que les travailleuses vont pouvoir former des solidarités qui diminuent les effets du "tokenism". Dans les mécanismes de sélection, il faut également prendre en compte la façon dont les agentes correctionnelles sont affectées dans une région, voire même dans un établissement. Malgré le nombre croissant des femmes dans la profession d'agent de correction depuis 1979, le phénomène de leur isolement se perpétue car les femmes sont généralement disséminées dans les divers pénitenciers de chaque région et, de ce fait, privées de contacts avec d'autres collègues féminines. Linden (1984:77) met en évidence des études sur l'impact de la répartition proportionnelle des effectifs sur le comportement du personnel qui montrent que cela peut prolonger l'effet du "tokenism" en maintenant les femmes sous-représentées dans les institutions carcérales fédérales régionales. En regroupant les agentes correctionnelles d'une même institution pénitentiaire, on permettrait aux femmes d'être moins isolées

et plus solidaires face aux nécessités de combattre certaines barrières organisationnelles, de se protéger contre le harcèlement sexuel et les agressions, de même que de modifier la culture masculine de travail.

Les mécanismes de formation pourraient également être modifiés de manière à faciliter l'intégration des agentes correctionnelles. Il serait important pour les Collèges nationaux de formation des recrues d'utiliser davantage des instructeurs qui sont sensibles à l'intégration et à la participation égale des femmes dans ce milieu professionnel. Nous proposons non seulement qu'un cours soit consacré à la question des femmes dans la profession d'agent de correction, mais qu'à l'intérieur de chacun des cours, l'apport de la présence des femmes soit mieux reconnu par une sensibilisation des recrues aux aspects positifs de l'intégration des femmes dans cette profession.²⁵ Cela implique de préciser les directives de travail en fonction tant de la réhabilitation que de la sécurité en expliquant que ces deux objectifs peuvent être atteints tant par les femmes que les hommes. Il n'y a pas de "tâches masculines" et de "tâches féminines".

²⁵ Dans un rapport sur l'intégration des policières du Service de police de la communauté urbaine de Montréal (1988:46), on croit important de mettre en place des sessions de sensibilisation auprès des policiers masculins afin de diminuer l'appréhension qu'ils entretiennent à l'égard de leurs collègues féminines.

Pour briser ces stéréotypes concernant l'accomplissement des tâches en milieu carcéral, on devrait embaucher davantage d'institutrices dans les Centres de formation du Service correctionnel et ce, surtout dans les cours où la perception la plus grande est que ce sont des tâches masculines : les techniques d'intervention en cas de crise, les mesures de sécurité, les cours d'auto-défense, etc. En confiant à des instructeurs l'enseignement de disciplines typiquement masculines, entre autres le maniement des armes, les techniques d'arrestation et de contrôle, l'usage de la force, etc., on pourrait à la fois agir sur l'attitude des recrues de sexe masculin et fournir des modèles aux recrues de sexe féminin. Comme certains agents masculins ne sont pas beaucoup portés à faciliter la réussite de leurs collègues féminines, le recours à des femmes a l'avantage de procurer des modèles féminins de réussite au travail; cela peut se révéler particulièrement important pour les femmes intégrant cette profession. De plus, il faut valoriser les stratégies de sécurité, c'est-à-dire que, tant pour les hommes que pour les femmes, des conditions de travail minimisant les risques inutiles vont être bénéfiques pour toutes les travailleuses et travailleurs en milieu correctionnel. Des conditions de travail plus sécuritaires ne sont pas une revendication "de femmes". Enfin, il faut valoriser le travail en équipe.

Quant aux mécanismes de promotion, plus ils seront

formels et transparents, moins cela laissera de place à la discrimination sexiste ou encore à des perceptions que les femmes ont été promues pour d'autres raisons que leurs compétences. Encore une fois, tous y gagneront, puisque des procédures de promotion formelles et appuyées sur des critères objectifs permettent de diminuer les risques de discrimination en dehors des exigences professionnelles pour tous les candidat-e-s.

Mais il ne suffit pas de pourvoir à une meilleure représentation numérique des femmes et à des modifications au niveau des politiques de gestion quant à la sélection, la formation et la promotion pour espérer une disparition des attitudes et des comportements sexistes. Ces stratégies doivent être soutenues par des politiques institutionnelles de lutte contre le sexisme. Cela signifie que le Service correctionnel canadien doit améliorer les mécanismes de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel et ce à différents niveaux.

6.2 Diminuer les conséquences du harcèlement sexuel

Une campagne de sensibilisation à l'intention du personnel de "garde" quant aux causes sous-jacentes et à l'identification des attitudes stéréotypées, du sexisme et de la discrimination à l'égard des femmes, contribuerait

certainement à diminuer les conséquences du harcèlement sexuel au travail et des rapports interpersonnels et professionnels sexistes. Dans le cadre de cette campagne de sensibilisation, on pourrait également conscientiser le personnel de "garde" sur l'impact positif de l'entrée des femmes dans la profession, comment elles ont déployé des valeurs différentes dans leur travail, valeurs qui bénéficient à tous (Zimmer, 1987), et comment la mixité nouvelle de cette profession implique le devoir de protéger les femmes contre le harcèlement sexuel en les encourageant à manifester leur refus de certains comportements ou propos offensants.

Comme Jamieson, Beals, Lalonde and Associates (1990:58) l'indique, cette campagne de sensibilisation au sexisme va plus loin que la dénonciation de certains propos et comportements à caractère sexiste. Elle doit offrir des modèles de comportements et des méthodes de rechange que le personnel de "garde" pourrait mettre en pratique tant sur le plan professionnel que personnel afin de diminuer la discrimination. Les hommes autant que les femmes y gagneraient d'avoir un milieu de travail où les rapports interpersonnels entre les professionnels sont plus égalitaires et respectueux des différences.

Si les femmes qui exercent la profession d'agent de correction ont le droit de travailler dans un milieu exempt de

harcèlement sexuel, cela implique également pour l'institution d'avoir des mécanismes pour les dénoncer afin d'éviter le silence des femmes à cause de la peur dont elles sont victimes. Mais ces mécanismes doivent être adéquats afin d'éviter que les femmes victimes de harcèlement sexuel ne subissent en plus des commentaires négatifs en tant que "fauteuses de troubles". Ces mécanismes doivent également éviter que les plaintes ne nuisent aux carrières des femmes qui les font.

Lorsque certaines d'entre elles décident de dénoncer le harcèlement ou même les agressions sexuelles dont elles sont victimes, c'est généralement à leurs représentants syndicaux qu'elles doivent le faire si l'organisation n'a pas une agente spécifique au harcèlement sexuel. Ces représentants syndicaux sont majoritairement des hommes et ces revendications des femmes n'ont pas toujours la priorité, à moins d'un cas de discrimination professionnelle bien spécifique et avec preuve.²⁶ Les structures syndicales pour recevoir les plaintes des femmes à ce sujet ne semblent donc pas suffisantes. Il faut que les femmes sentent que l'institution pénitentiaire où elles travaillent refuse clairement le harcèlement et que les agentes soient encouragées à le dénoncer; c'est pourquoi il y aurait lieu de penser à nommer

²⁶ Nous avons communiqué avec un représentant syndical de l'Union des employé-e-s du Solliciteur général qui nous a confirmé que la situation actuelle des syndicats n'avait pas changé.

une agente du harcèlement sexuel au sein de chaque pénitencier pour atteindre cet objectif²⁷. Le simple fait que les agentes correctionnelles puissent parler en toute confiance avec celle-ci leur permettraient souvent de clarifier les faits et d'obtenir des renseignements sur les démarches possibles. De plus, l'agente de harcèlement sexuel pourrait agir comme médiatrice entre les partis impliqués, pouvant régler les conflits sans faire appel à un-e représentant-e syndical-e avec un grief formel. L'agente correctionnelle pourrait envisager de déposer une plainte formelle auprès du syndicat uniquement si la tentative de solution informelle n'a pas porté fruit. De cette manière, les femmes seraient mieux protégées, sans que cela ne mette nécessairement leur carrière en péril.

6.3 Réviser la culture masculine de travail

La pleine intégration des agentes correctionnelles ne veut pas dire qu'elles doivent travailler en fonction des attentes et des normes qui sous-tendent la culture masculine de cette profession. En effet, les embûches professionnelles que les agentes rencontrent ne sont pas aux niveaux de leurs capacités physiques et de leur vulnérabilité émotionnelle pour

²⁷ À l'heure actuelle à l'Université d'Ottawa, il existe une politique ferme en matière de harcèlement sexuel. Une agente travaille à cette fin et assiste les personnes qui se croient victimes de harcèlement sexuel.

accomplir les tâches mais plutôt au niveau des pratiques qui dominant la profession et qui relèvent d'une culture masculine du travail plutôt que d'une nécessité propre aux exigences de cette profession.

Le travail en équipe figure parmi les exemples de situation où le hiatus entre la théorie et les pratiques peuvent aisément devenir discriminatoires pour les femmes. La tradition du milieu a toujours dicté qu'un "vrai homme" effectue son travail seul et, ce même s'il doit transiger avec des situations potentiellement dangereuses. Cependant, il y aurait lieu de clarifier la directive correctionnelle à ce niveau de manière à encourager le travail en équipe. Les agentes et les agents contribueraient à leur façon à la profession pour parvenir à la même fin : réhabiliter le détenu tout en exerçant un contrôle sécuritaire.²⁸ Comme nous l'avons dit plus haut, tout le monde y gagnerait avec des conditions de travail plus sécuritaires. De plus, le traitement des détenus et le contrôle sécuritaire du milieu carcéral devraient être l'affaire des femmes et des hommes. La division actuelle des tâches étant le résultat des valeurs et des normes de la culture masculine de travail en milieu carcéral, il y aurait lieu de clarifier les directives à ce

²⁸ L'intégration des femmes dans la profession sera davantage importante dans les années futures, car en milieu pénitentiaire sont incarcérés des détenus qui nécessitent une aide particulière au niveau de leur comportement violent conjugal.

niveau pour qu'elles répondent aux exigences des fonctions de la profession.

La travail d'agent de correction ayant toujours été une chasse gardée masculine, un autre élément qui est propre à la culture qui s'y est développé est la perception que la force physique est primordiale pour remplir les fonctions qu'exige ce milieu. Les hommes ayant toujours été perçus comme physiquement plus forts, les femmes ne peuvent pas exercer cette profession selon la tradition du milieu carcéral. Mais suffit-il d'être un homme fort? Certainement pas! Un bon entraînement et une formation adéquate en auto-défense pour avoir une capacité et une qualité d'intervention sont avant tout important pour travailler dans ce milieu comme nous l'avons souligné en discutant de la formation.

Comme nous pouvons le voir, la pleine intégration des femmes dans cette profession permettraient au Service correctionnel canadien de réviser plusieurs politiques de gestion, révision de politiques qui faciliteraient pour tous la diminution des possibilités de discrimination dans les critères de sélection, de formation et de promotion de manière à améliorer pour tous le climat de travail et les conditions sécuritaires dans lesquelles il doit s'effectuer.

Un dernier élément à souligner ici est la reconnaissance

par l'institution que le travailleur a une vie privée en dehors du travail, vie privée qui implique chez plusieurs de nombreuses contraintes familiales. L'intégration des femmes semble commencer à sensibiliser davantage les employeurs à ce phénomène, quoique beaucoup de changements restent à faire : améliorer les horaires de travail pour permettre plus aisément au travailleur - homme ou femme - de conjuguer harmonieusement vie familiale et travail professionnel, procurer des congés adéquats de maternité et de paternité ainsi que tout autre congé pour répondre aux exigences familiales, faciliter l'accès aux garderies, etc.

Une révision de la culture masculine de travail à ce niveau pourrait certainement bénéficier autant aux hommes qu'aux femmes qui exercent la profession d'agent de correction. Si ce milieu de travail, comme bien d'autres, a peu développé des conditions de travail qui facilitent l'intégration de la vie familiale, cela relève du fait que trop souvent on a cloisonné les responsabilités des tâches familiales aux femmes. Sortir de cette ghettoïsation des femmes dans la responsabilité des tâches familiales signifie non pas pénaliser les femmes dans leur cheminement de carrière à travers des congés familiaux qui leur seraient exclusivement destinés; ce serait cautionner la double journée de travail que visent à l'heure actuelle plusieurs femmes professionnelles qui cumulent l'entièreté des tâches

domestiques en plus de leur travail. Sortir de cette ghettoïsation, c'est reconnaître tant aux hommes qu'aux femmes des responsabilités familiales et agir en conséquence dans l'amélioration des conditions de travail.

En somme, l'apport positif des agentes correctionnelles peut être immense si elles sont pleinement intégrées : des politiques de gestion plus sécuritaires et égalitaires, des critères plus formels de sélection, de formation et de promotion, une ambiance de travail moins sexiste et des conditions de travail améliorées par la reconnaissance des responsabilités et des tâches familiales. C'est en ce sens que la pleine intégration des femmes au milieu correctionnel exige non seulement une augmentation de leur nombre et des politiques de lutte contre le sexisme, mais une remise en question de la culture masculine de travail qui s'est développé dans cette profession.

CONCLUSION

Le Service correctionnel a commencé à embaucher des femmes dans la fonction d'agent de correction en 1979. Ces professionnelles ont intégré graduellement cette chasse gardée masculine mais aujourd'hui, elles se retrouvent toujours en situation de "tokenism". Pour cette raison, il est encore difficile pour ces femmes de se défendre contre les préjugés négatifs de certains membres du groupe majoritaire quant à leur entrée dans la profession. Une augmentation du nombre des femmes dans cette profession allégerait certainement les difficultés liées au "tokenism" auxquelles elles ont à faire face, leur permettant ainsi de concourir à un meilleur rendement dans l'exercice de leurs fonctions.

Mais la profession d'agent de correction ayant été par tradition une sphère organisationnelle à prédominance masculine, cela a produit des valeurs et des règles à la base des fonctions qui alimentent aisément des attitudes et comportements sexistes. Comme nous l'avons fait remarquer, même si les femmes augmentaient en nombre, les conséquences liées au "tokenism" seraient éliminées mais pas les préjugés sexistes qui sont non seulement enracinés dans la culture de

travail, mais dans la société en général. Le Service correctionnel du Canada ne peut ainsi limiter ses objectifs d'intégration des femmes à l'augmentation de leur nombre. Il faut examiner les lacunes qui existent au niveau des politiques de gestion et de la structure organisationnelle afin d'éliminer le sexisme. Les failles que l'on retrouve dans les mécanismes informels de sélection, de formation et de promotion créent des obstacles à l'intégration des femmes en tant qu'agentes correctionnelles lorsque le sexisme est présent.

Des problèmes découlent également des normes et des traditions qui sont à la base de cette culture masculine de travail : que ce soit au niveau du travail en équipe, de la philosophie pénale de traitement et de contrôle sécuritaire ou de la question d'un entraînement adéquat, ces éléments nécessitent que le Service correctionnel du Canada distingue entre ce qui est propre à la culture masculine de travail et ce qui est propre à la profession.

Une pleine intégration des femmes dans la profession d'agent de correction ne veut pas dire qu'elles doivent porter le poids de s'adapter à la culture masculine de travail. Une intégration des femmes veut plutôt dire remettre en question cette culture masculine de travail. Tout le monde en bénéficiera : une clarification des directives quant aux

pratiques de travail entourant la philosophie pénale de traitement vs la sécurité institutionnelle et la question du travail en équipe pourraient permettre aux agents de correction des deux sexes d'avoir de meilleures conditions de sécurité au travail. La reconnaissance de la famille dans l'organisation du travail bénéficierait aux agents et agentes.

Cette recherche, comme nous l'avons souligné en introduction, n'est que le début d'une réflexion. Il y aurait lieu de faire une fouille en profondeur sur le terrain pour mieux connaître l'impact actuel des lacunes organisationnelles d'intégration des femmes, de repérer des agentes qui ont quitté la profession afin de connaître leur perception du milieu, d'analyser plus en profondeur le rôle des syndicats dans l'amélioration de l'intégration des femmes, etc.

Nous espérons tout de même que cette thèse aura clairement fait ressortir que l'arrivée des femmes en tant qu'agentes correctionnelles, si les institutions et les syndicats travaillent activement à leur pleine intégration, sera une amélioration pour la qualité de vie de l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans ce milieu.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADAMS, J. et J.D. YODER (1984) "Women entering nontraditional roles: when work demands and sex-roles conflict", International Journal of Women's Studies vol. 7, no. 3, 260-272.
- BAIRD, I. (1987) "Rough horizons: women in offshore oil", Women and Environments vol. 9, no. 1, 17-19.
- BERGEN, D.R. (1984) "Women managers in corrections", The Prison Journal vol.64, no. 1, 110-119.
- BJORN, L. et J. GRUBER (1982) "Blue collar blues: the sexual harassment of women autoworkers", Work and Occupations vol. 9, no. 3, 271-298.
- CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN (1979) 10 Years After Ottawa : Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- CASEY, M. (1987) "Still a boys' club: there's no denying women face gender discrimination in the legal profession", Canadian Lawyer vol. 11, no.8, 13, 16-17.
- COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (1989) Normes de sélection Ottawa : Approvisionnement et services Canada.
- CORRECTIONAL SERVICE CANADA (1989) Statement of Qualifications Ottawa : Personnel and Training.
- CORRECTIONAL SERVICE CANADA (1980) Female Employees in Security Institutions Ottawa : Correctional Service Canada.

- CORRECTIONAL SERVICE CANADA (1987) Correctional Officer Recruit Program Ottawa : Correctional Operations Branch and Staff Training Division.
- CÔTÉ, J., J. LAVOIE et L. MCCARTHY (1977) Etude sur les restrictions d'ordre sexuel dans le groupe des services correctionnels CX (COF - LUF - STI) Ottawa : Commission de la fonction publique.
- DELMAR, R. (1986) "What is feminism?" dans J. Mitchell et H. Oakley (Eds.), What is Feminism? Oxford : Basil Blackwell, 8-33.
- FLOWERS, R.B. (1987) Women and Criminality: The Women as a Victim, Offender and Practitioner New York: Greenwood Press Inc.
- GUNDERSON, M. et L. MUSZYNSKI (1990) Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté Canada : Conseil consultatif sur la situation de la femme.
- HARLAN, S.L. et B. O'FARRELL (1982), "After the pioneers: prospects for women in nontraditional blue collar jobs", Work and Occupations vol. 9, no. 3, 363-386.
- HORNE, P. (1985) "Female correctional officers: a status report", Federal Probation vol. 49, no. 3, 46-54.
- JAMIESON, BEALS, LALONDE AND ASSOCIATES INC. (1990) Service correctionnel Canada : obstacles à l'emploi des femmes Ottawa.
- JURIK, N. (1985) "An officer and a lady: organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons", Social Problems vol. 32, no. 4, 375-388.
- JURIK, N. (1988) "Striking a balance: female correctional officers, gender role stereotypes, and male prisons", Sociological Inquiry vol 58, no. 3, 291-305.

- JUTEAU-LEE, D. (1983) "La recherche relative aux femmes au Canada : réflexions sur son passé et son avenir" dans E.J. Lacelle, La femme, son corps, la religion : approches pluridisciplinaires Montréal : Les éditions Bellarmin, 199-216.
- KANTER, R. (1977a) Men and Women of the Corporation New York : Basic.
- KANTER, R. (1977b) "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women", American Journal of Sociology vol. 82 (march): 965-990.
- KELLY, T.B. (1980) Employment of Female Correctional Officers in Male Institutions Ottawa : Correctional Service of Canada.
- LAFRENIERE, C. et N. YERGEAU (1985) "Les emplois non traditionnels : une alternative à considérer", Possibles vol. 9, no. 2, 41-50.
- LAJOIE, G. (1990) "Les femmes envahissent les chasses gardées masculines", Les Affaires vol. 62, no. 3, 2-5.
- LAPLANTE, J. (1989) Prison et ordre social au Québec Ottawa : Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- LEMBRIGHT, M. et J.W. REIMER (1982) "Women truckers' problems and the impact of sponsorship", Work and Occupations vol. 9, no. 4, 457-474.
- LINDEN, R. (1984) Les femmes et la police : bilan Ottawa : Solliciteur général Canada.
- MACGUIGAN, M. (Président du sous-comité parlementaire sur le régime pénitentiaire)(1977) Rapport à la Chambre. Régime d'institutions pénitentiaires du Canada Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services.
- MARSHALL, K. (1987) "Les femmes dans les professions libérales à prédominance masculine", Tendances sociales canadiennes vol. 7, 7-11.

- MARSHALL, K. (1989) "Présence accrue des femmes dans les professions depuis le début des années '80", Tendances sociales canadiennes no. 12, 13-16.
- MARTIN, S. (1979) "Policewomen and policemen: occupational role dilemmas and choices of female officers", Journal of Police Science and Administration vol. 7, no. 3, 314-323.
- MARTIN, S. (1980) Breaking and Entering: Policewomen on Patrol California : University of California Press.
- MAHAN, S. et WEISHEIT, R. (1988) Women, Crime, and Criminal Justice Cincinnati : Anderson Publishing Company.
- MILWID, B. (1983) "Breaking in: experiences in male-dominated professions", Women and Therapy vol. 2, 67-79.
- MORRIS, A. (1987) Women, Crime and Criminal Justice New York : Basil Blackwell Inc.
- PERROT, M. (1987) "Qu'est-ce qu'un métier de femmes?", Le mouvement social no. 140:3.
- PHILLIBER, Susan (1987) "The brother's keeper: a review of the literature on correctional officers", Justice Quarterly vol. 4, no. 1, 9-37.
- RADLEY, P.A. (1982) A Comparison Study of the Impact of Affirmative Action Programmes on the Employment of Women Correctional Officers in the Ontario Ministry of Correctional Services and U.S. State Departments of Corrections Mémoire de maîtrise au Centre de Criminologie, Université de Toronto.
- RICKS, M. (1980) "Reform and the Canadian correctional work force", Corrections Today vol.42, no.6, 40-41,50.
- RUSSELL, C. (1989) "Breaking with tradition: women in blue collar work", Education des femmes vol. 7, no. 3, 15-17.
- SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (1979) Agents de correction féminin Ottawa : Service correctionnel Canada.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (1985) Les agents de correction de sexe féminin dans les établissements pour hommes Ottawa : Service correctionnel Canada.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (1989) La mission du Service correctionnel du Canada Ottawa : Approvisionnements et services Canada.

SIMARD, C. (1983) L'administration contre les femmes Montréal : Boréal Express.

SOLLICITEUR GENERAL CANADA (1992) Rapport annuel 1990-1991 Ottawa : Approvisionnements et services Canada.

STATISTIQUE CANADA (1992) Le Quotidien Ottawa : Le centre canadien de la statistique juridique.

TRAVAIL CANADA (1990) Les femmes dans la population active Ottawa : Approvisionnements et Services Canada.

TRAVAIL NON TRADITIONNEL INC. (1988) Rapport sur l'intégration des policières du Service de police de la communauté urbaine de Montréal Montréal.

VUILLET-ALHÉRITIÈRE, F. (1974) Quelques aspects institutionnels de la discipline au Centre fédéral de formation Mémoire de maîtrise à l'École de Criminologie : Université de Montréal.

ZIMMER, L. (1982) Female Guards' in Men's Prisons: Creating a Role for Themselves Michigan : University Microfilms International.

ZIMMER, L. (1986) Women Guarding Men Chicago : The University of Chicago Press.

ZIMMER, L. (1987) "How women reshape the prison guard role", Gender and Society vol. 1, no. 4, 415-431.

ZIMMER, Lynn (1988) "Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory", Social Problems vol. 35, no.1, 64-77.

ANNEXE : GRAPHIQUES ET TABLEAUX

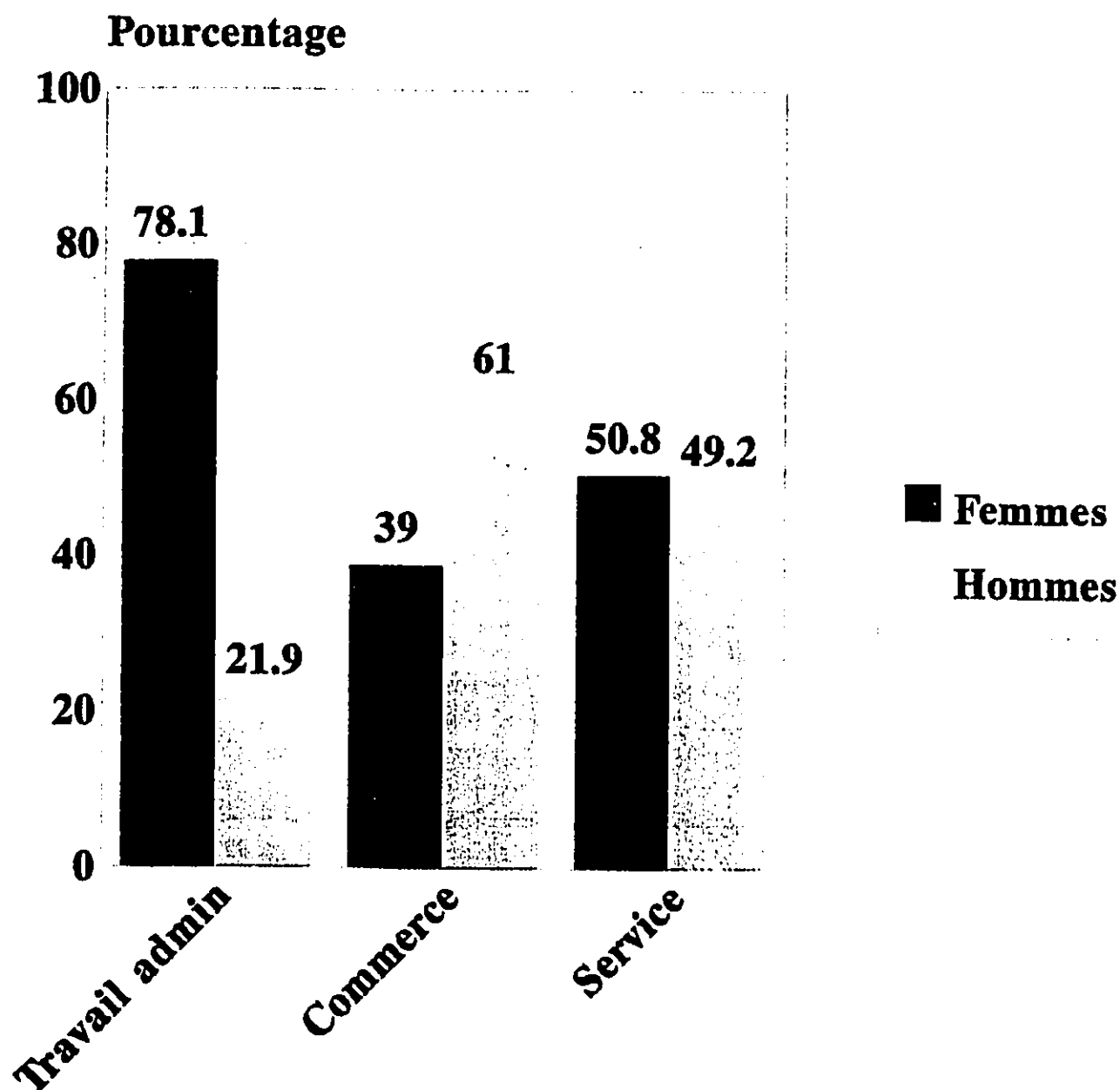
Liste des graphiques

- Graphique 1 : Emplois traditionnels à temps plein, selon le sexe et selon la profession, Canada, 1989.
- Graphique 2 : Les professions libérales à prédominance masculine, selon le sexe, Canada, 1971 et 1981.
- Graphique 3 : Baccalauréats et premiers grades professionnels décernés aux femmes, selon les domaines d'études non traditionnels, Canada, 1975 et 1988.
- Graphique 4 : Maîtrises décernées aux femmes, selon les domaines d'études non traditionnels, Canada, 1975 et 1988.
- Graphique 5 : La catégorie des professions libérales, selon le sexe, Canada, 1985.
- Graphique 6 : La catégorie des emplois de cols bleus, selon le sexe, Canada, 1989.
- Graphique 7 : Personnel policier selon le sexe, provinces et territoires, 1991.
- Graphique 8 : Occupation, domaine légal, selon le sexe, Canada, 1985.
- Graphique 9 : Représentation des agents CX-COF et CX-LUF, par sexe, Canada, 1981-1991.
- Graphique 10 : Représentation des agents CX-COF et CX-LUF, par sexe, région, Canada, 1991.
- Graphique 11 : Représentation des agents CX-COF, région de l'Atlantique, par niveau et sexe, décembre 1991.

- Graphique 12 : Représentation des agents CX-LUF, région de l'Atlantique, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 13 : Représentation des agents CX-COF, région du Québec, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 14 : Représentation des agents CX-LUF, région du Québec, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 15 : Représentation des agents CX-COF, région de l'Ontario, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 16 : Représentation des agents CX-LUF, région de l'Ontario, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 17 : Représentation des agents CX-COF, région de la Prairie, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 18 : Représentation des agents CX-LUF, région de la Prairie, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 19 : Représentation des agents CX-COF, région du Pacifique, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 20 : Représentation des agents CX-LUF, région du Pacifique, par niveau et sexe, décembre 1991.
- Graphique 21 : Représentation des instructeurs CX-STI, par région, par sexe, Canada, 1991.

Graphique 1

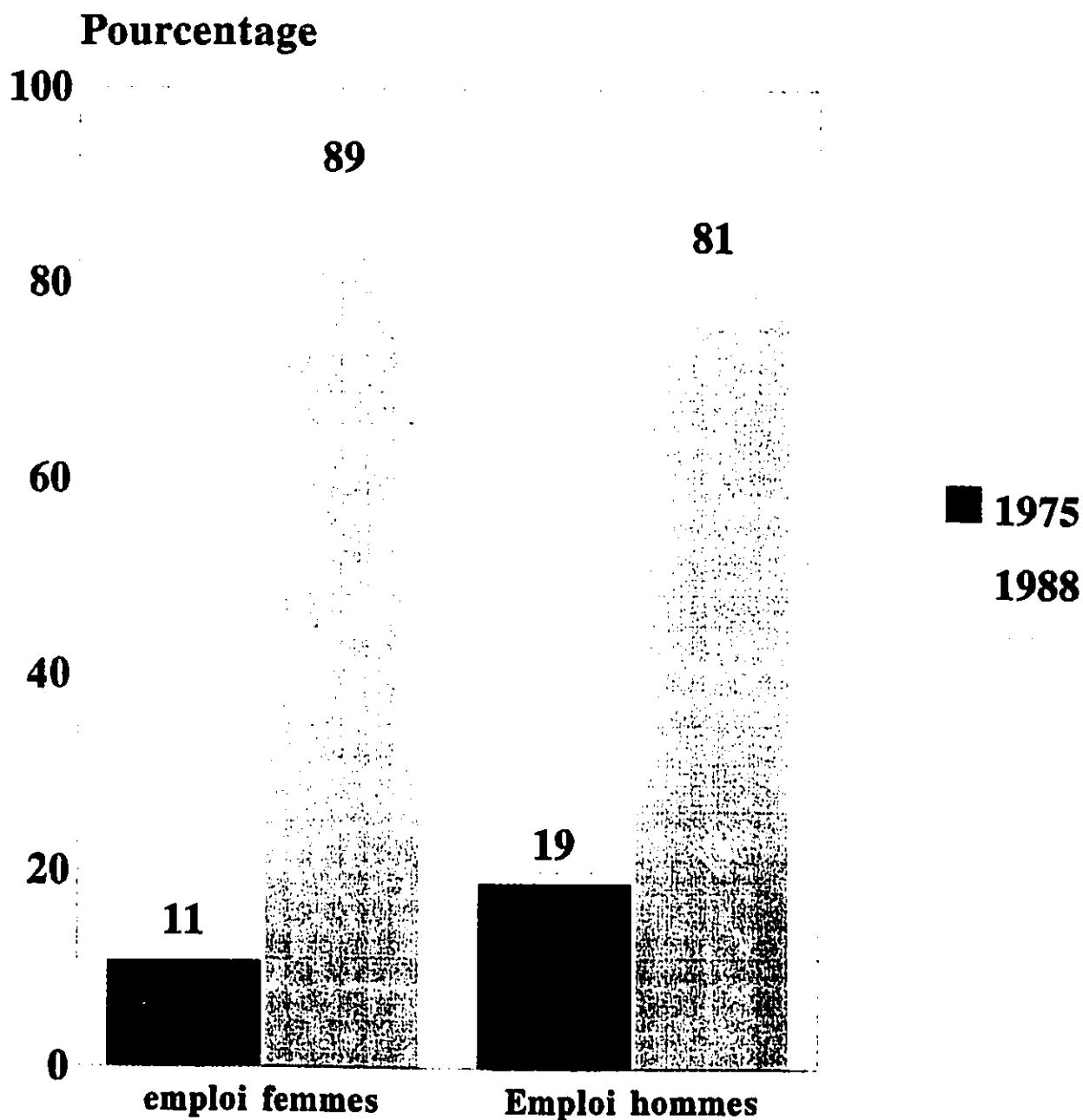
Emplois traditionnels à temps plein, selon le sexe et selon la profession, Canada, 1989



Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnements et services Canada.

Graphique 2

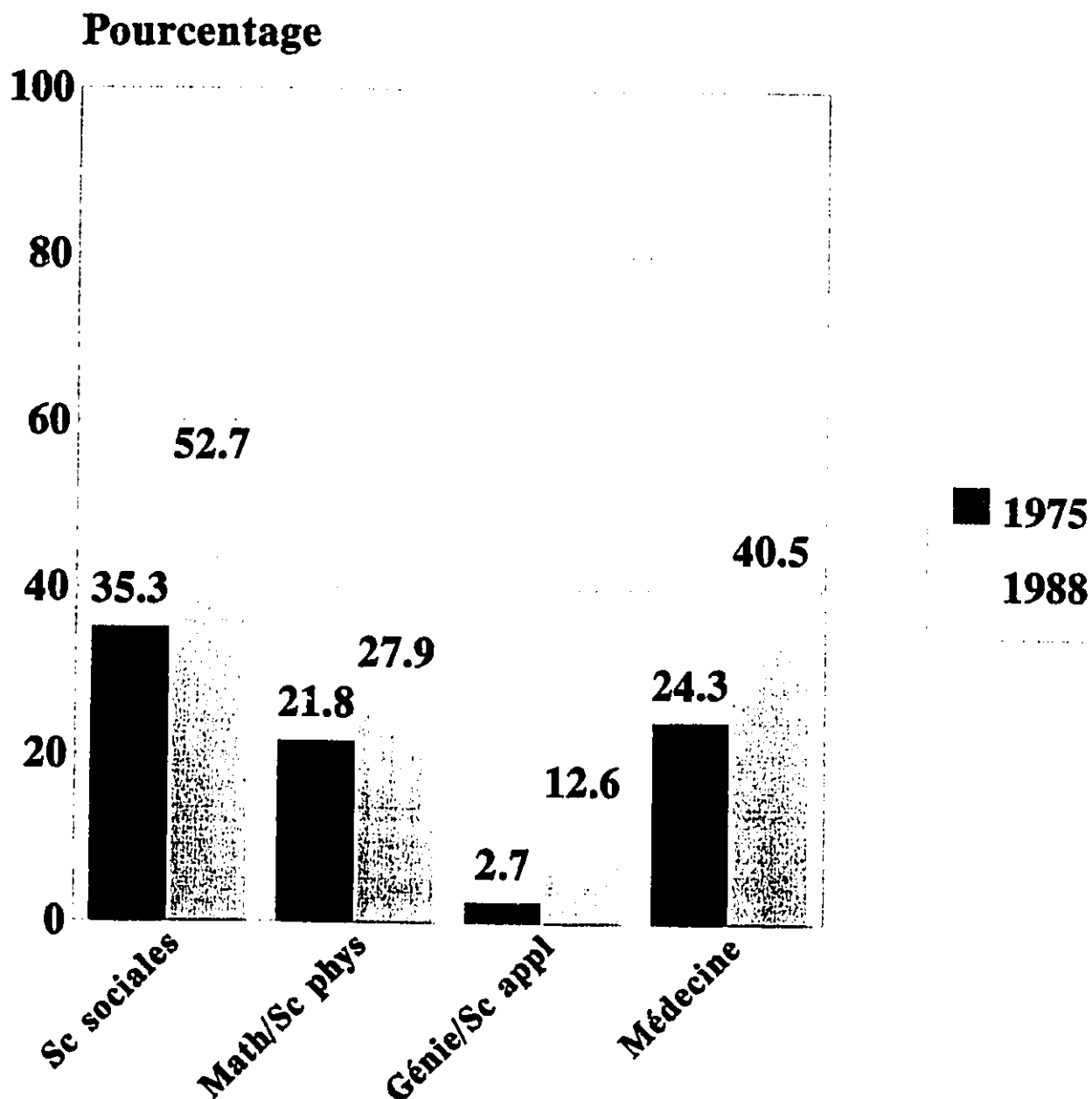
Les professions libérales à prédominance masculine, selon le sexe, Canada, 1971 et 1981



Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnement et services Canada

Graphique 3

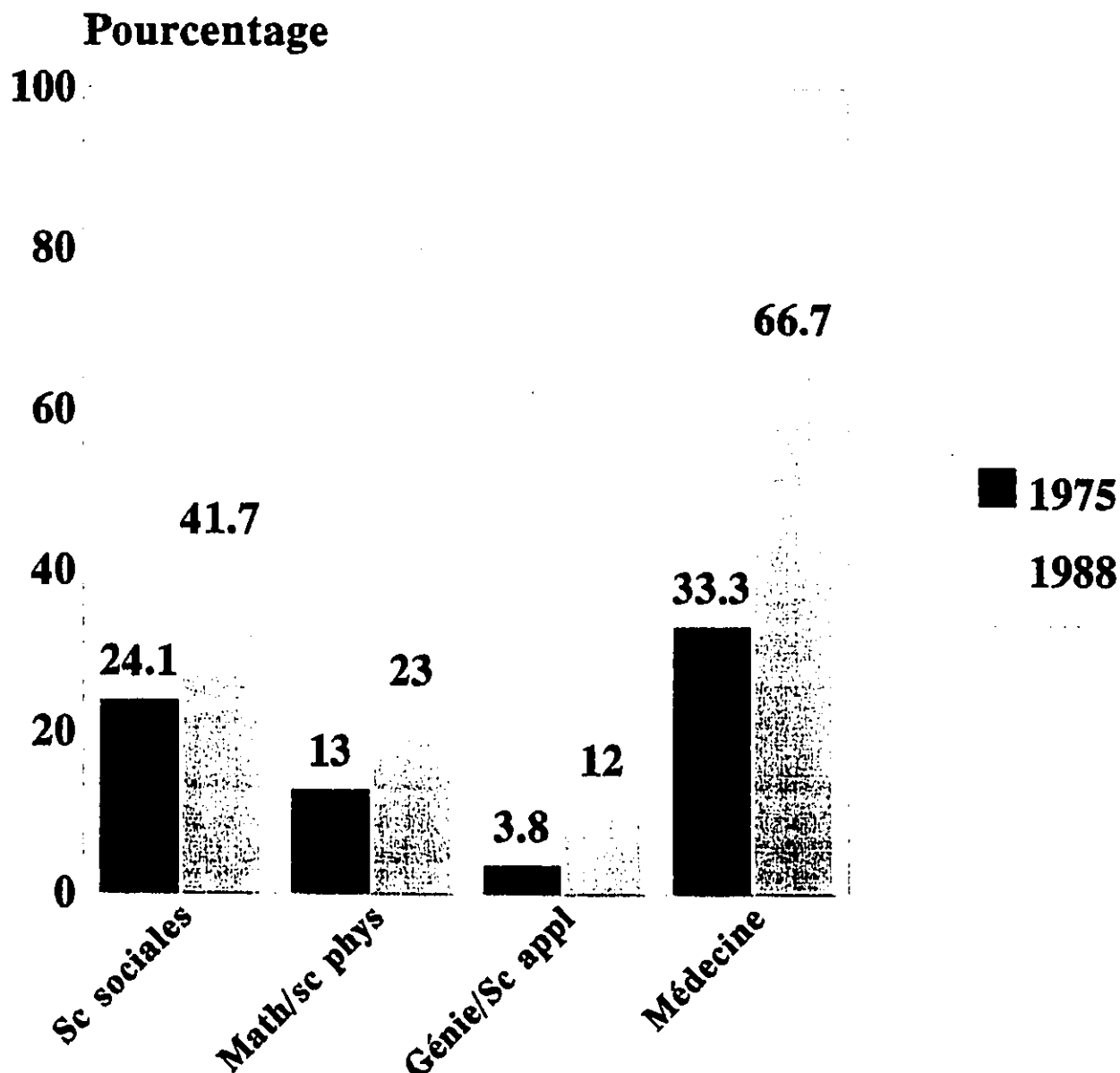
Baccalauréats et premiers grades professionnels décernés aux femmes, selon les domaines d'études non traditionnels, Canada, 1975 et 1988



**Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnement et services Canada.**

Graphique 4

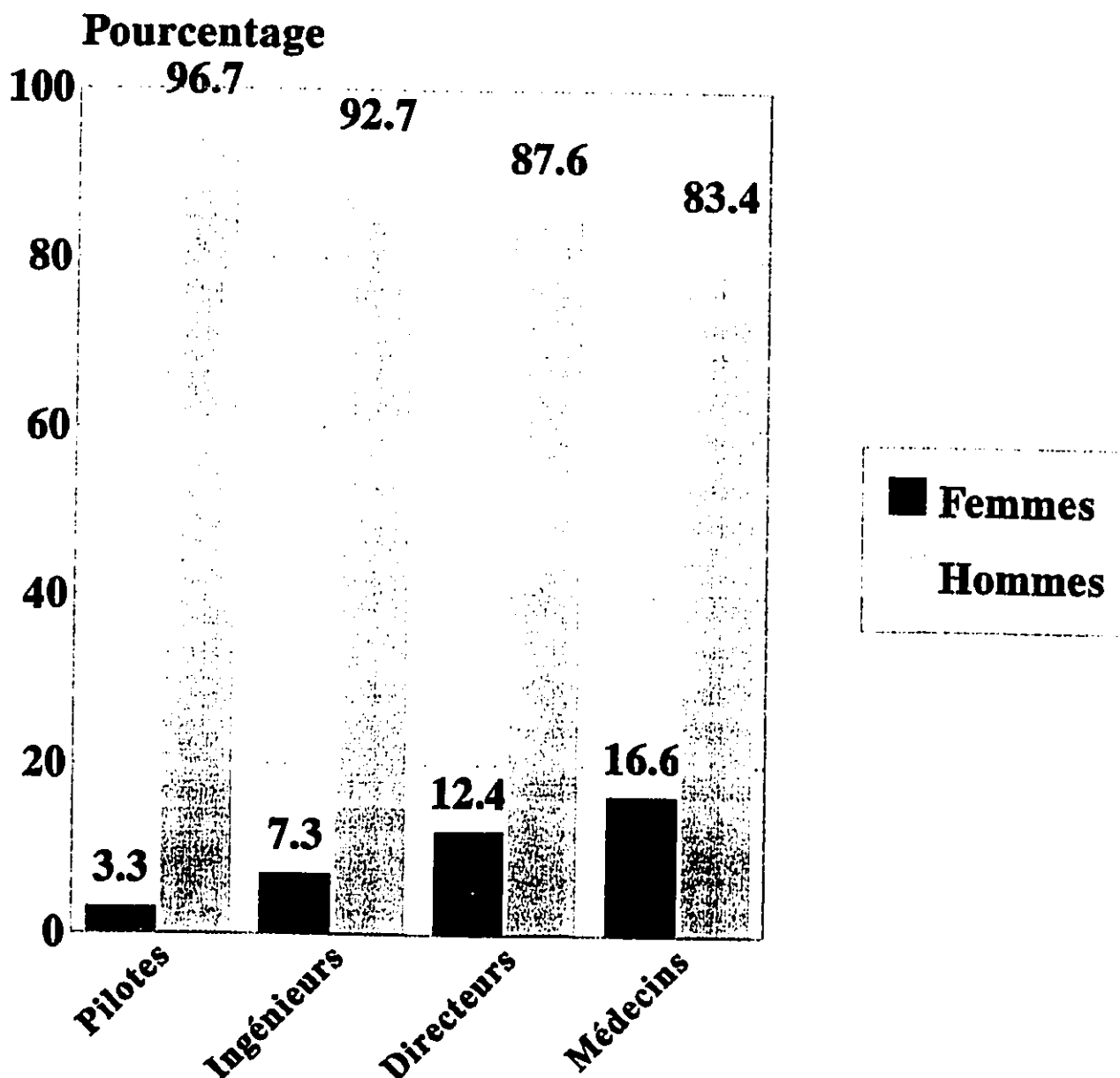
Maîtrises décernées aux femmes, selon les domaines d'études non traditionnels, Canada, 1975 et 1988



Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnement et services Canada.

Graphique 5

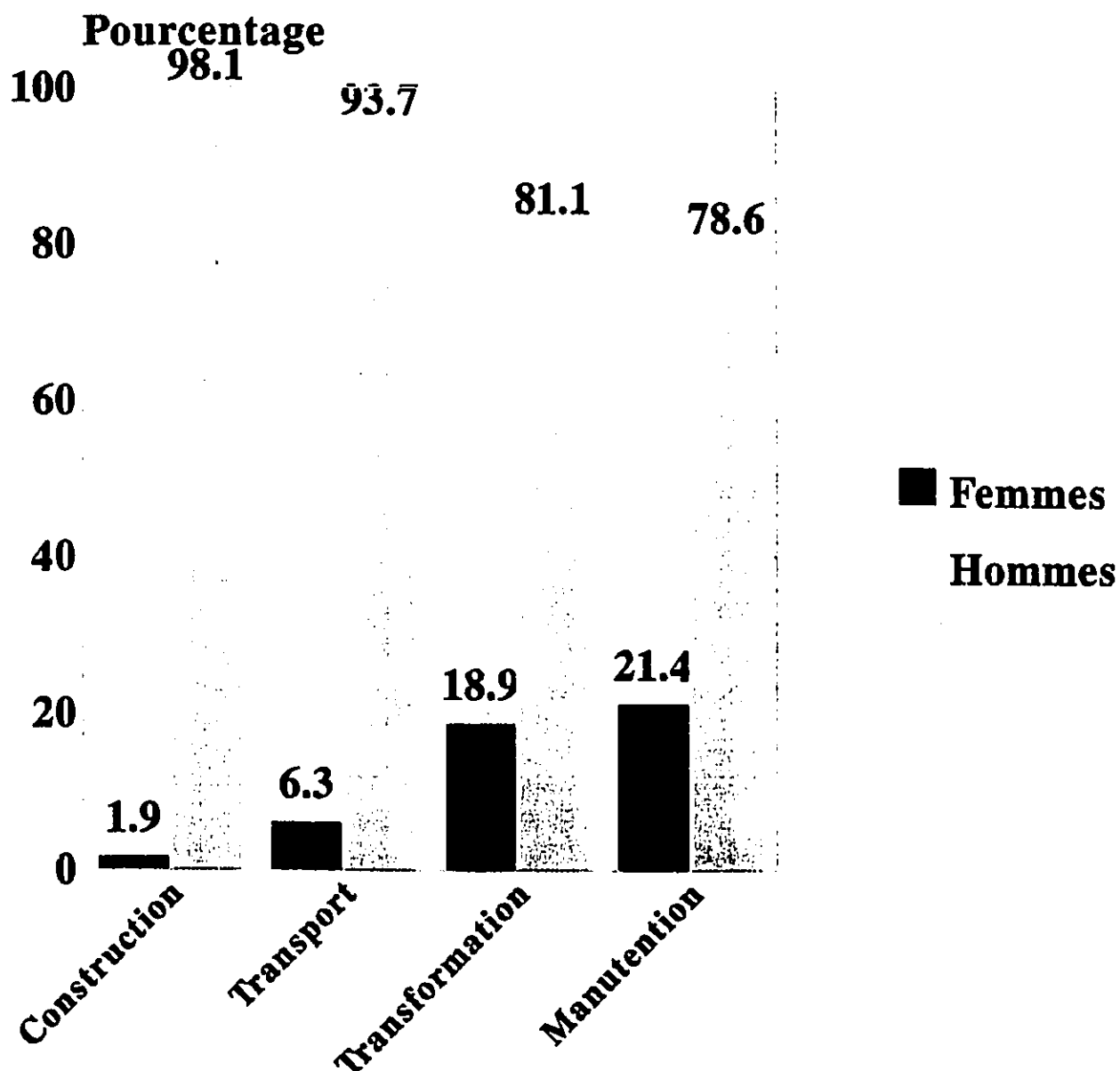
La catégorie des professions libérales, selon le sexe, Canada, 1985



Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnement et services Canada.

Graphique 6

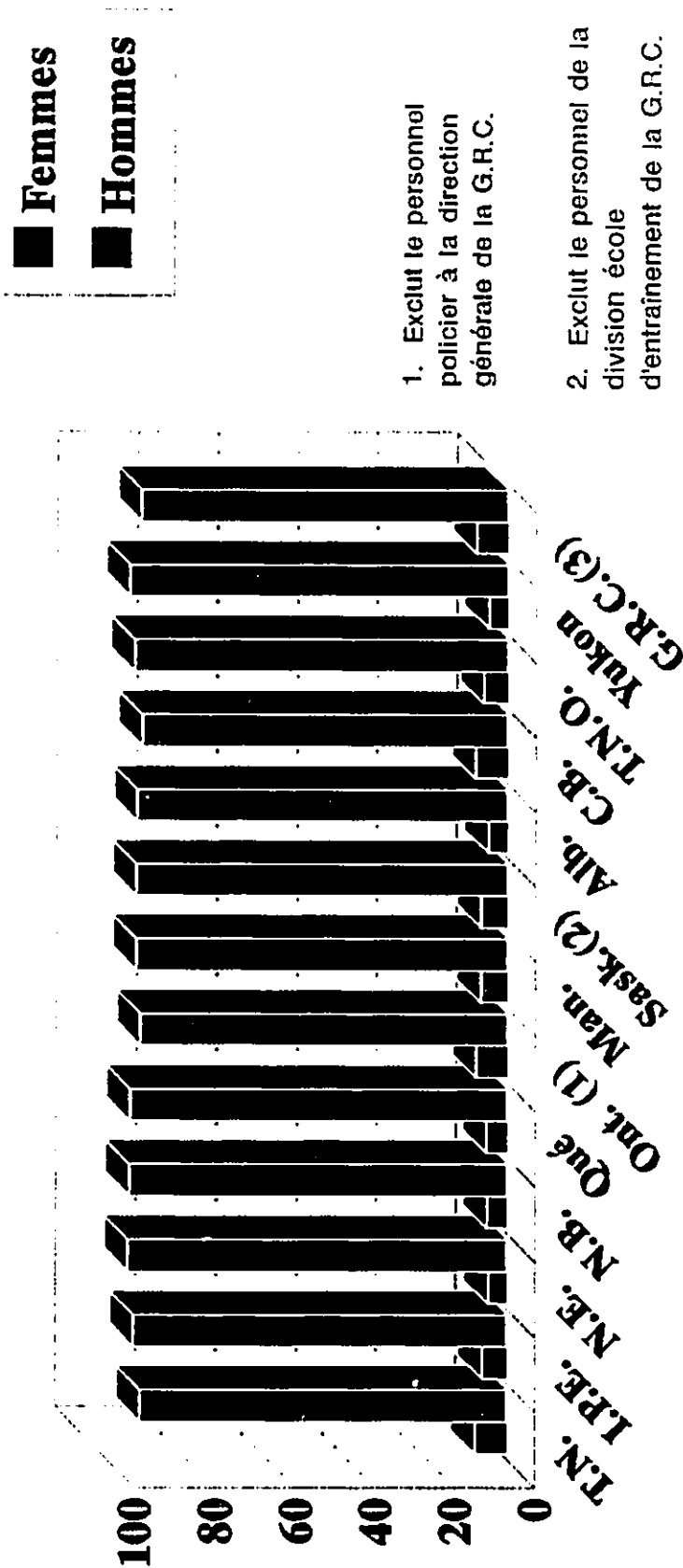
La catégorie des emplois de cols bleus, selon le sexe, Canada, 1989



Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnements et services Canada.

Graphique 7

Personnel policier selon le sexe, provinces et territoires, 1991

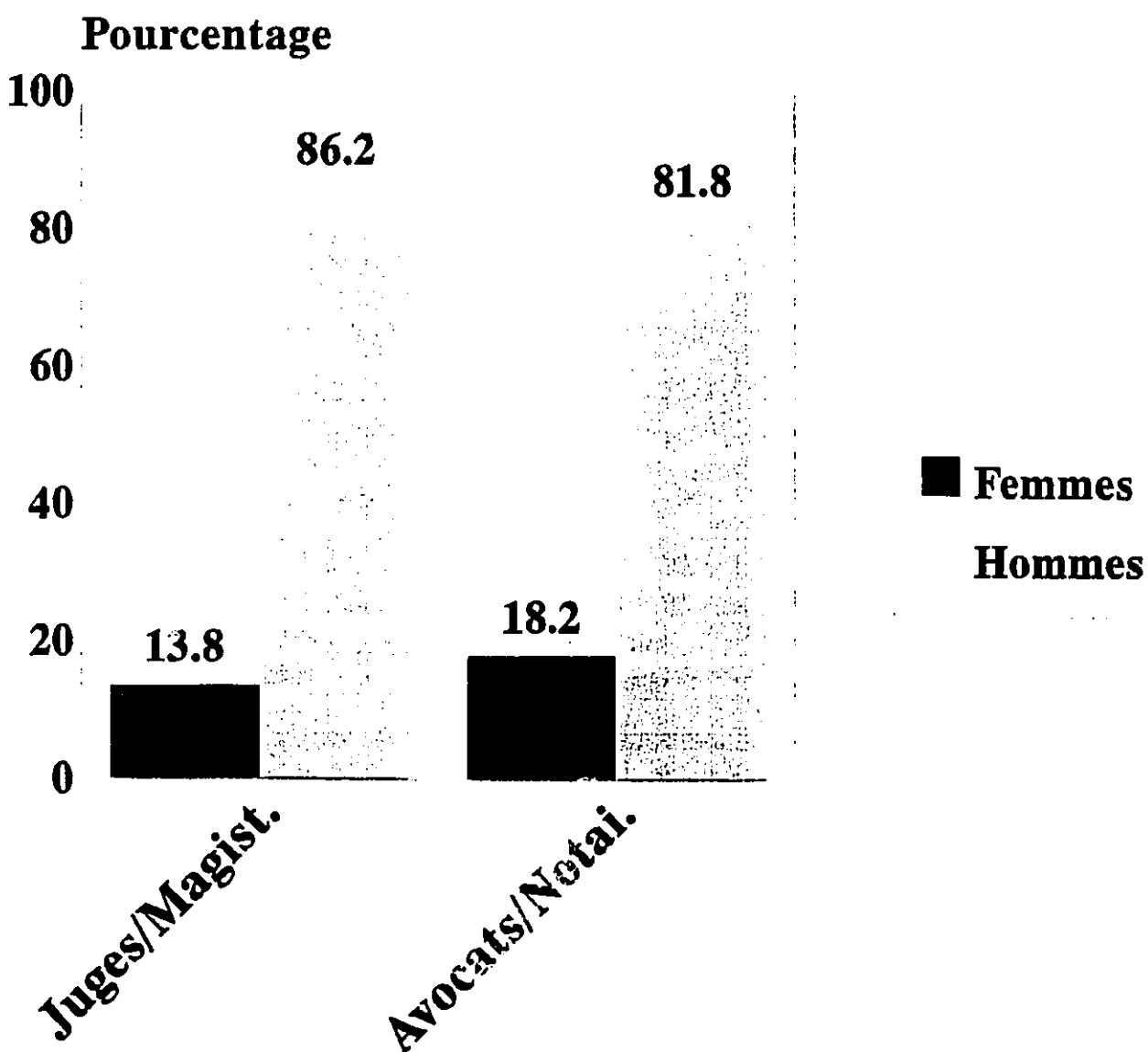


Femmes	8.2	6.4	4.9	5.2	5.4	8	6.9	6.9	5.1	8.3	6.3	5.1	8
Hommes	91.8	93.6	95.1	94.8	94.6	92	93.1	93.1	92.9	91.7	93.7	94.9	92

Source : Statistique Canada (1992) Le Quotidien Ottawa :
Le centre canadien de la statistique juridique.

Graphique 8

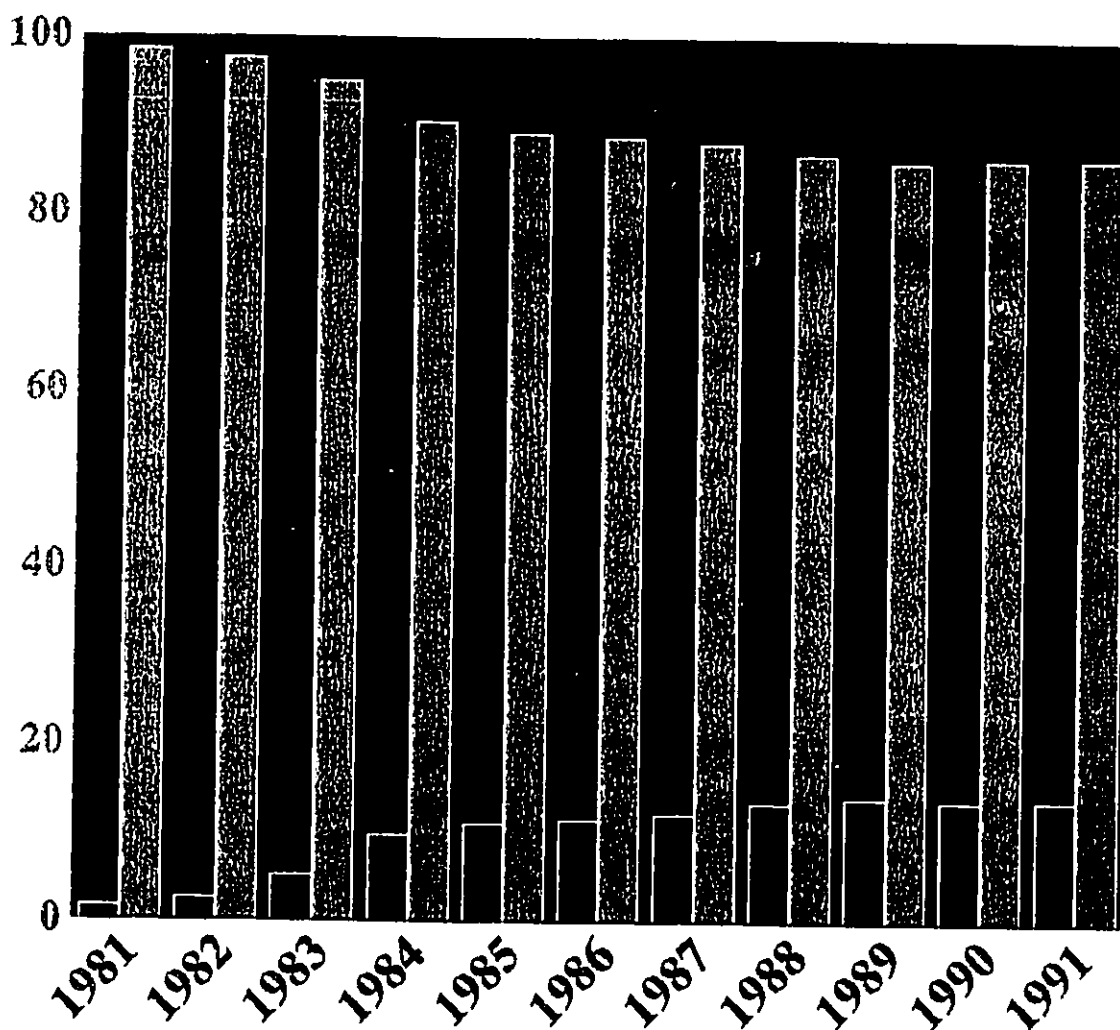
Occupation, domaine légal, selon le sexe, Canada, 1985



Source : Travail Canada (1990) Les femmes dans la population active,
Ottawa : Approvisionnement et services Canada.

Représentation des agents CX-COF et CX-LUF, par sexe, Canada, 1981-1991

■ Femmes ■ Hommes

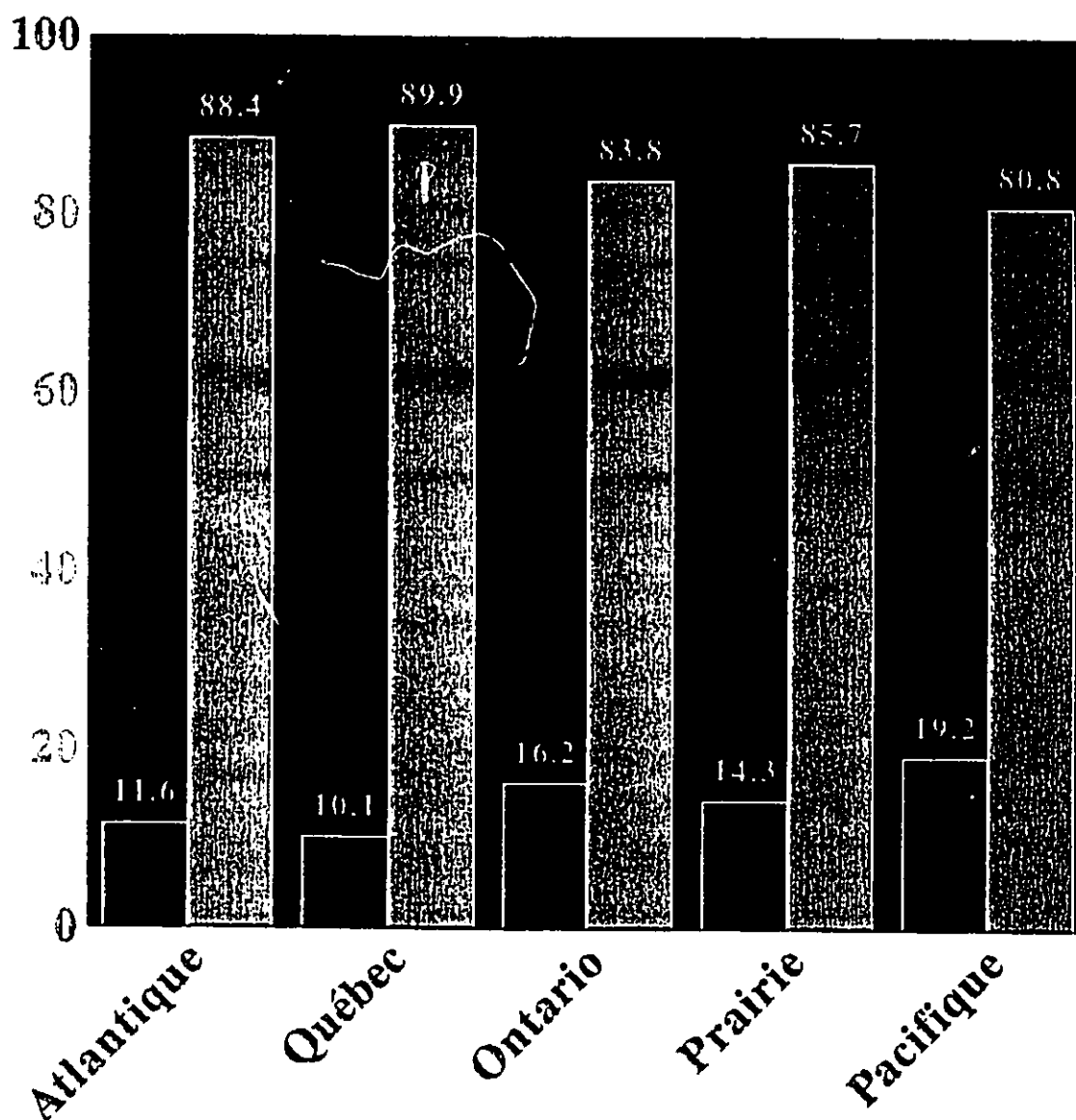


Femmes	1.6	2.5	5.1	9.7	11	11.4	12.1	13.3	14	13.7	13.8
Hommes	98.4	97.5	94.9	90.3	89	88.6	87.9	86.7	86	86.3	86.4

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Graphique 10
**Représentation des agents CX-COF et CX-LUF
par sexe, région, Canada, 1991**

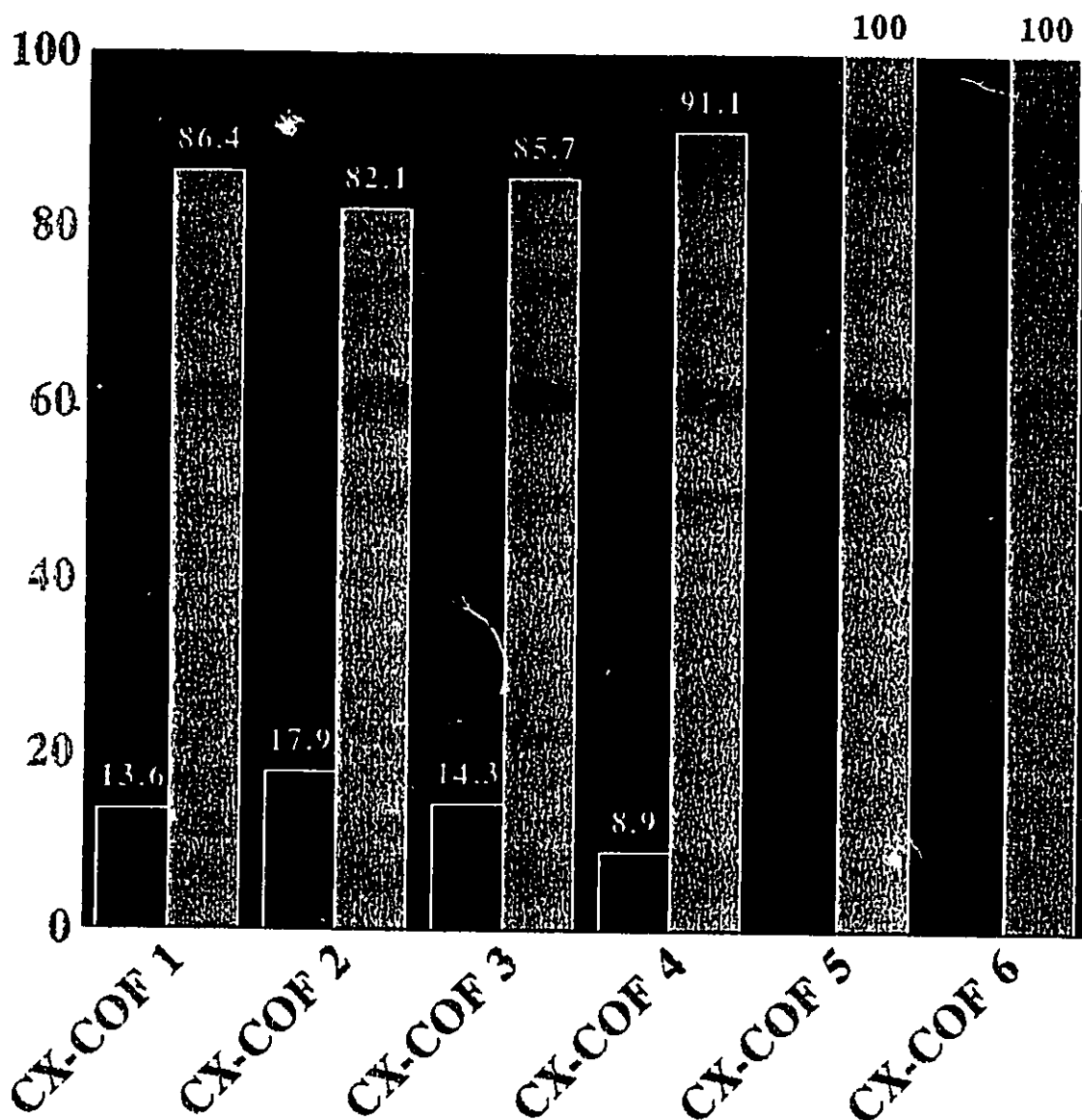


■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes

Représentation des agents CX-COF, région de l'Atlantique, par niveau et sexe, décembre 1991



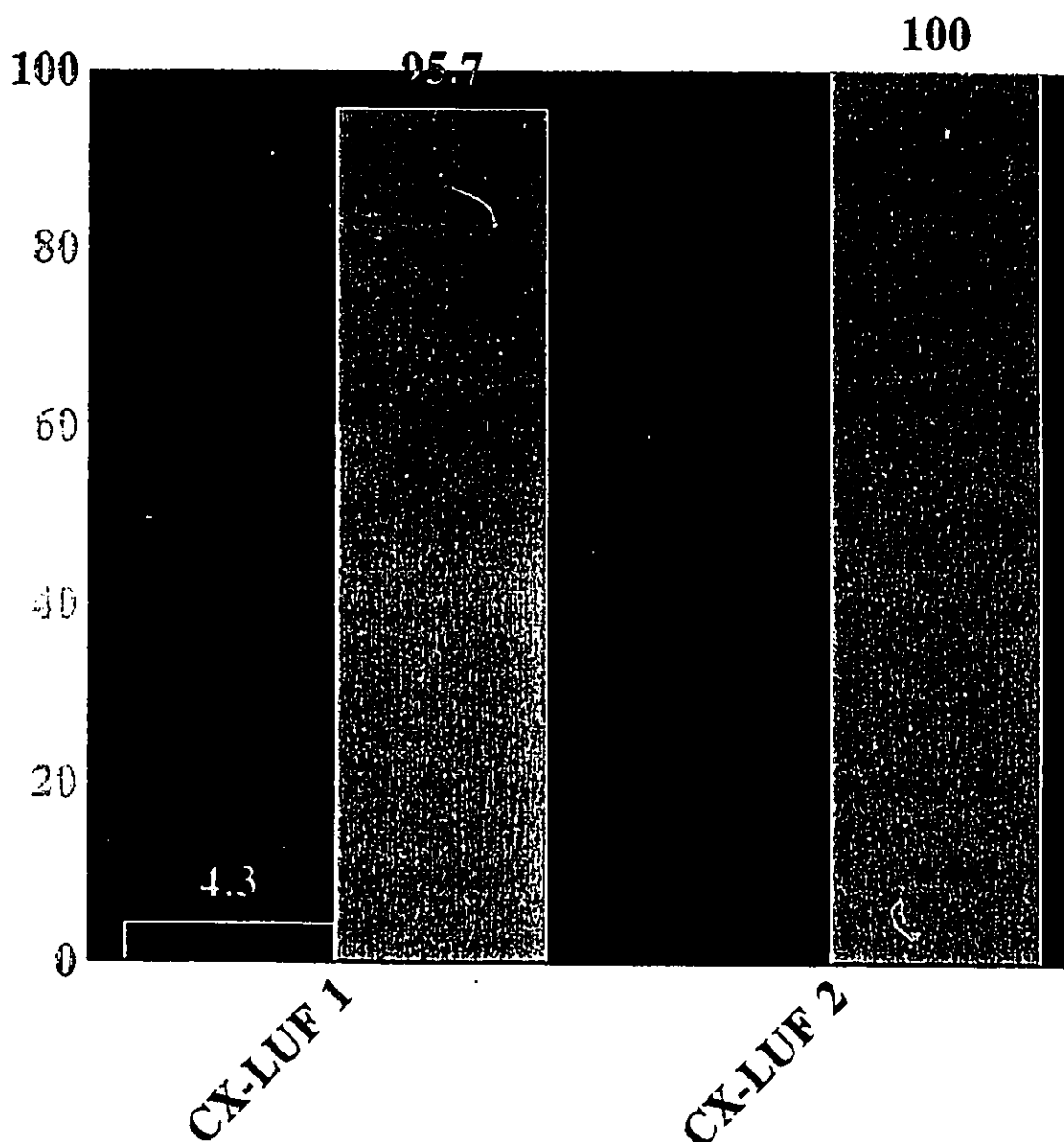
■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes. En 1991 dans la région de l'Atlantique, il n'y avait pas d'agents de correction de niveaux CX-COF 7 et 8

Graphique 12

Représentation des agents CX-LUF, région de l'Atlantique, par niveau et sexe, décembre 1991

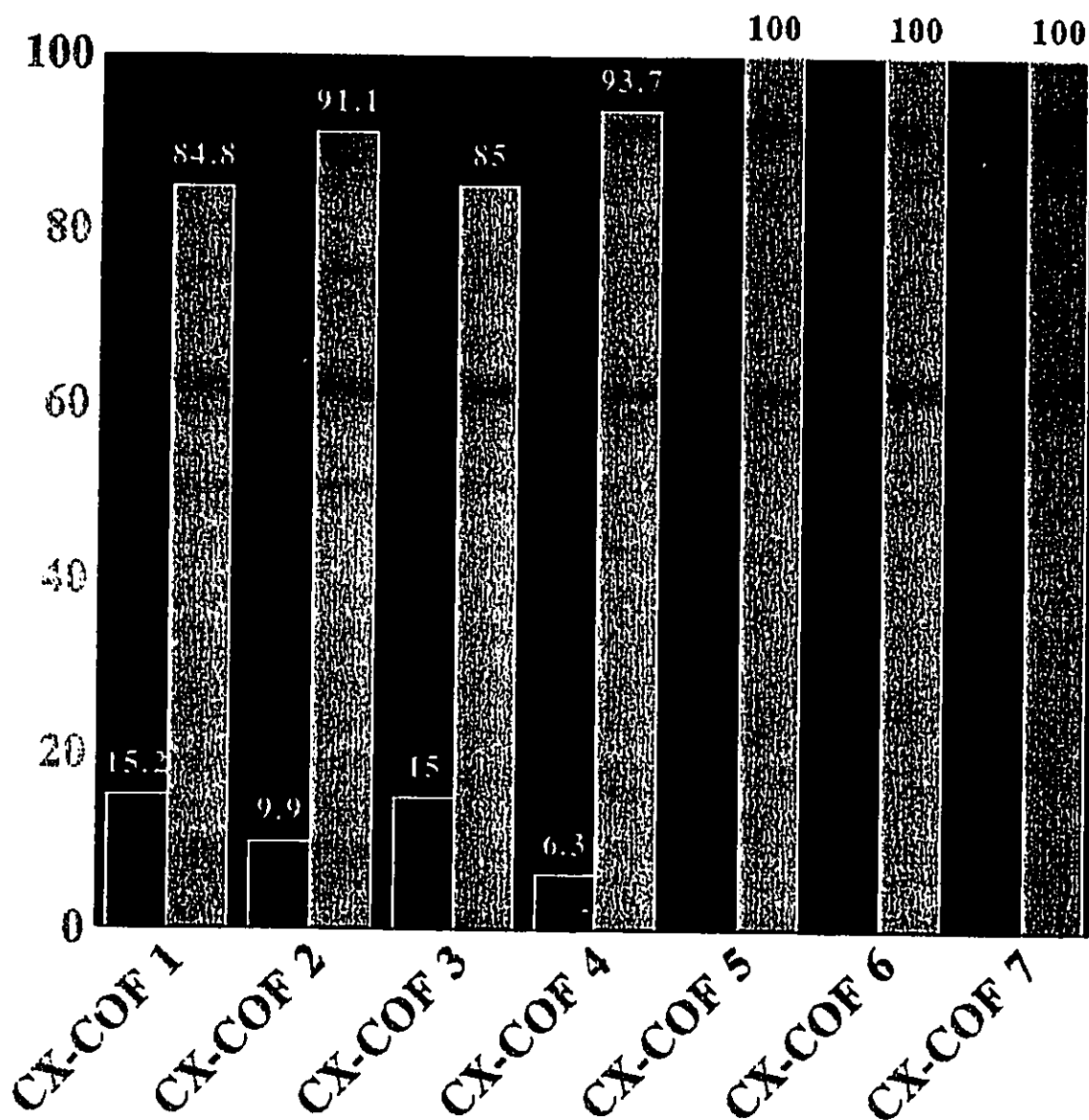


■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Représentation des agents CX-COF, région du Québec, par niveau et sexe, décembre 1991



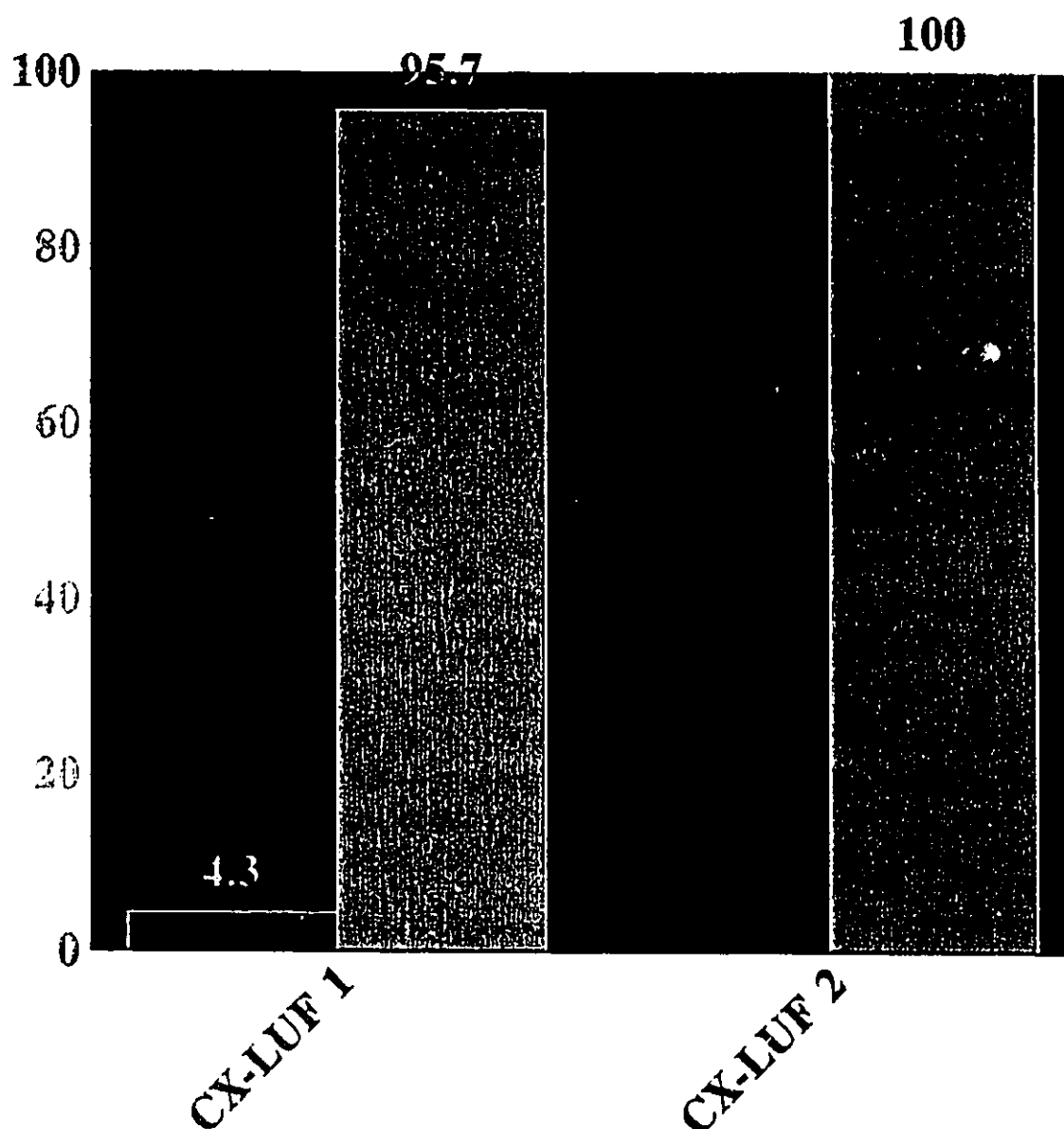
■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes. En 1991 dans la région du Québec, il n'y avait pas d'agents de correction de niveau CX-COF 8.

Graphique 14

Représentation des agents CX-LUF, région du Québec, par niveau et sexe, décembre 1991

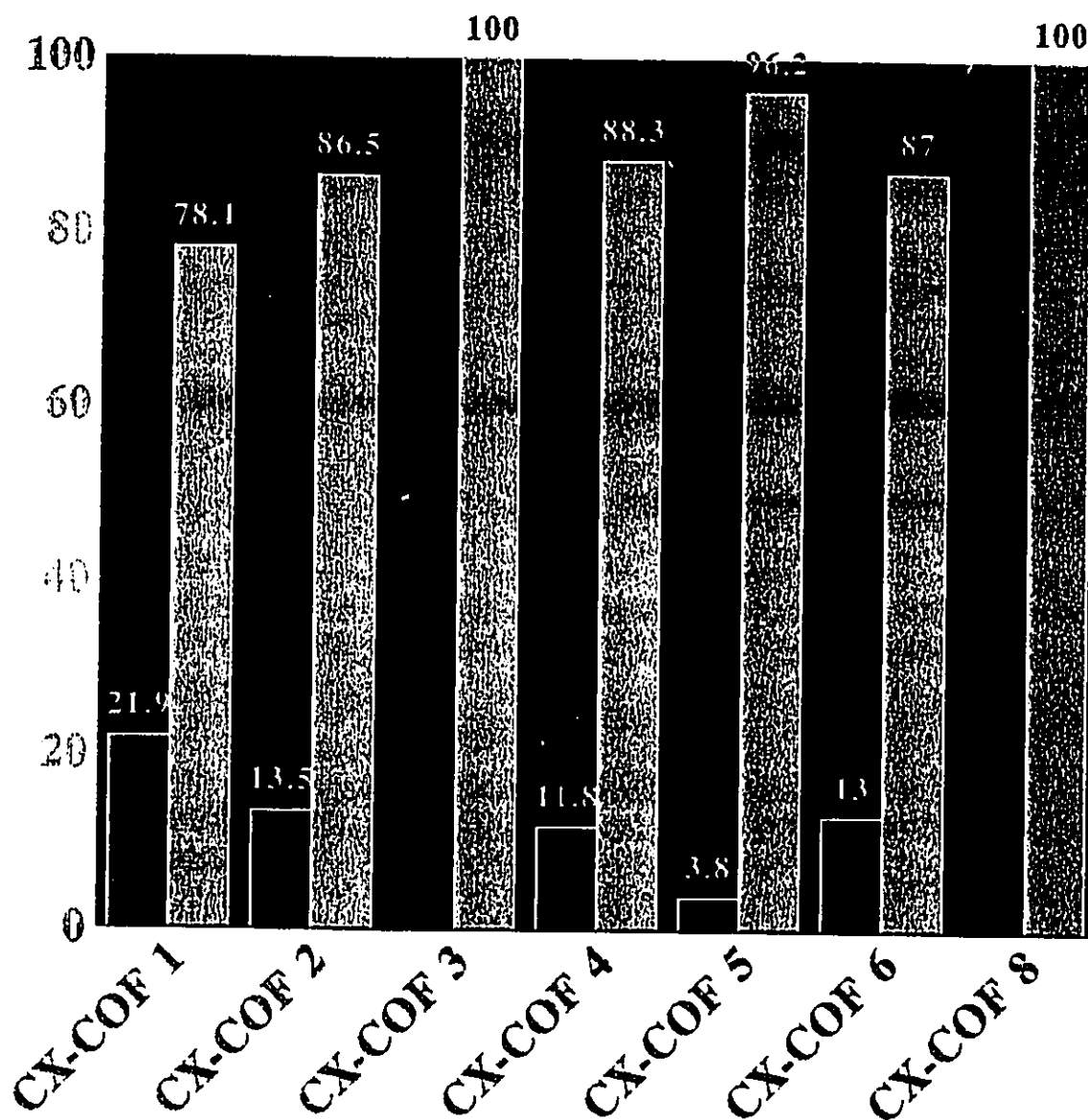


■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Représentation des agents CX-COF, région de l'Ontario, par niveau et sexe, décembre 1991

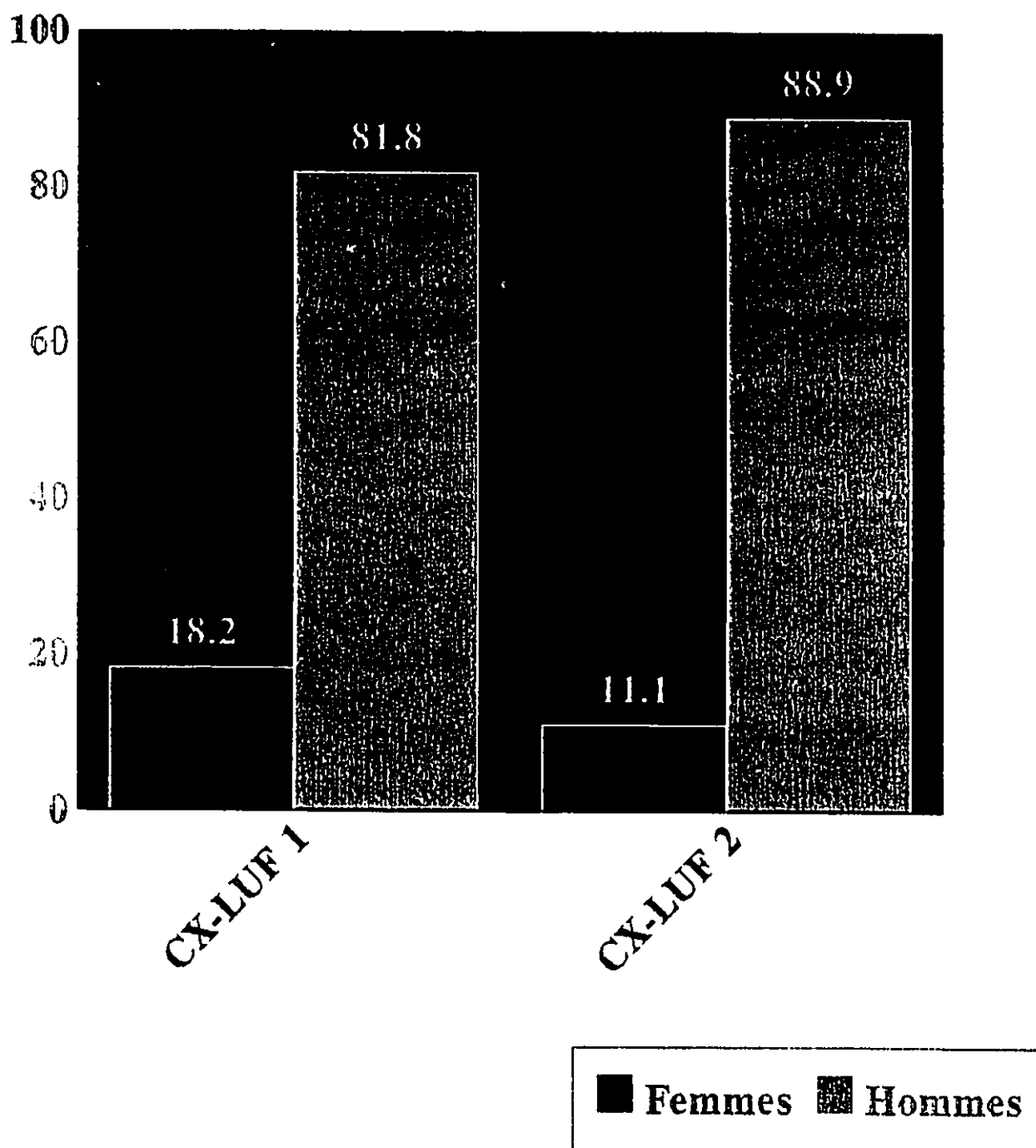


■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes. En 1991 dans la région de l'Ontario, il n'y avait pas d'agents de correction de niveau CX-COF 7.

Représentation des agents CX-LUF, région de l'Ontario, par niveau et sexe, décembre 1991

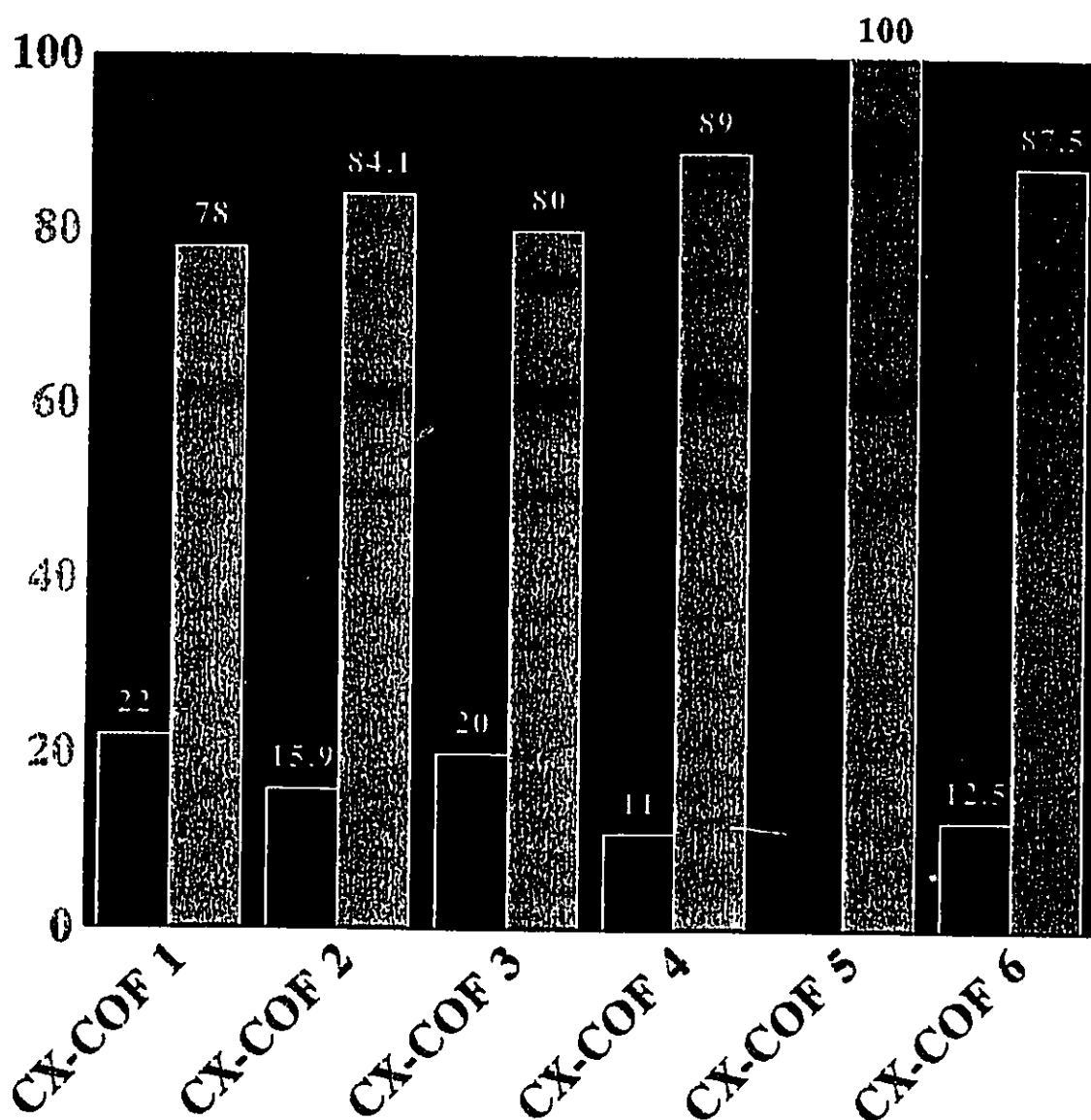


Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Graphique 17

Représentation des agents CX-COF, région de la Prairie, par niveau et sexe, décembre 1991



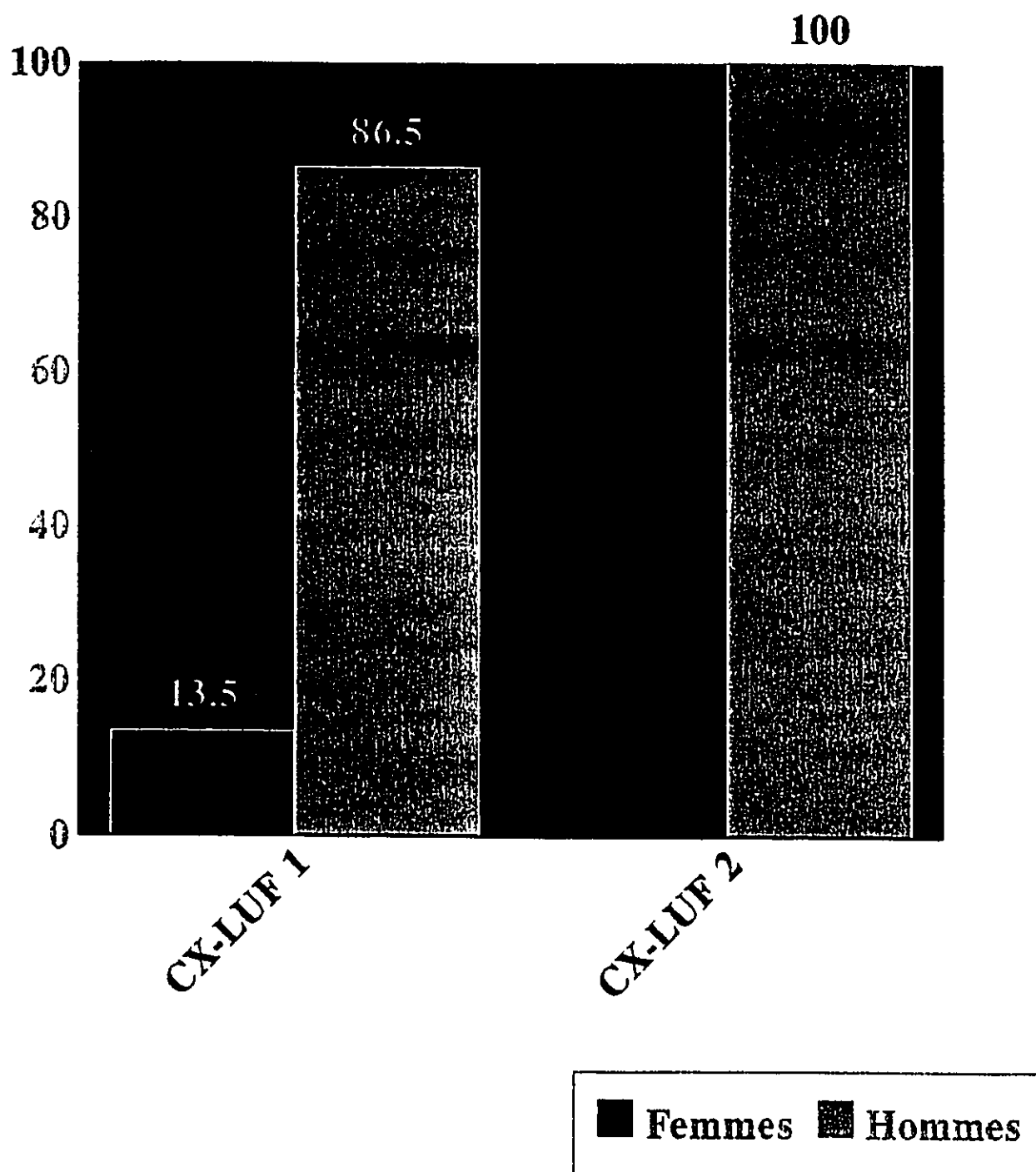
■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes. En 1991 dans la région de la Prairie, il n'y avait pas d'agents de correction de niveaux CX-COF 7 et 8.

Graphique 18

Représentation des agents CX-LUF, région de la Prairie, par niveau et sexe, décembre 1991

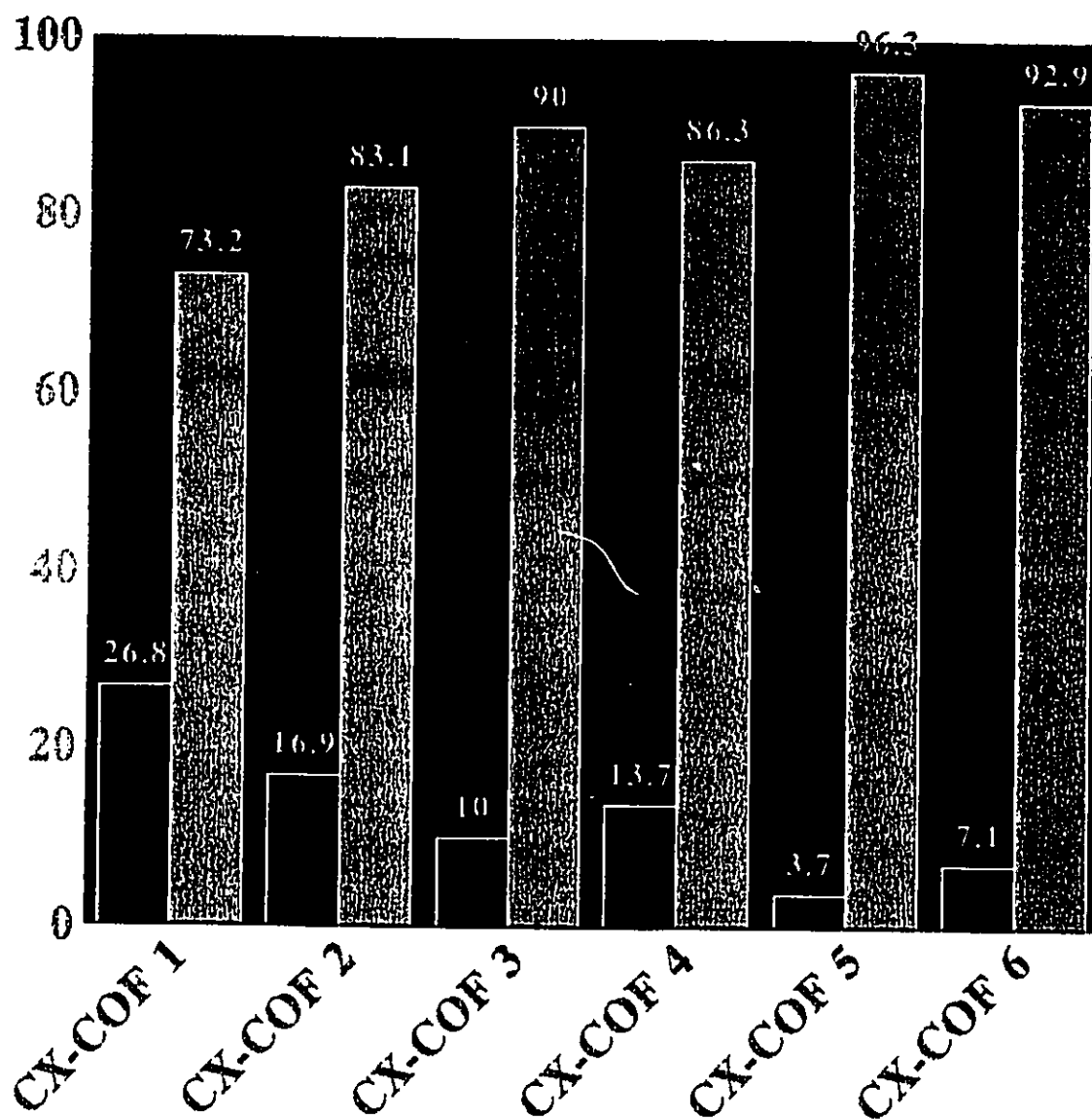


Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Graphique 19

Représentation des agents CX-COF, région du Pacifique, par niveau et sexe, décembre 1991



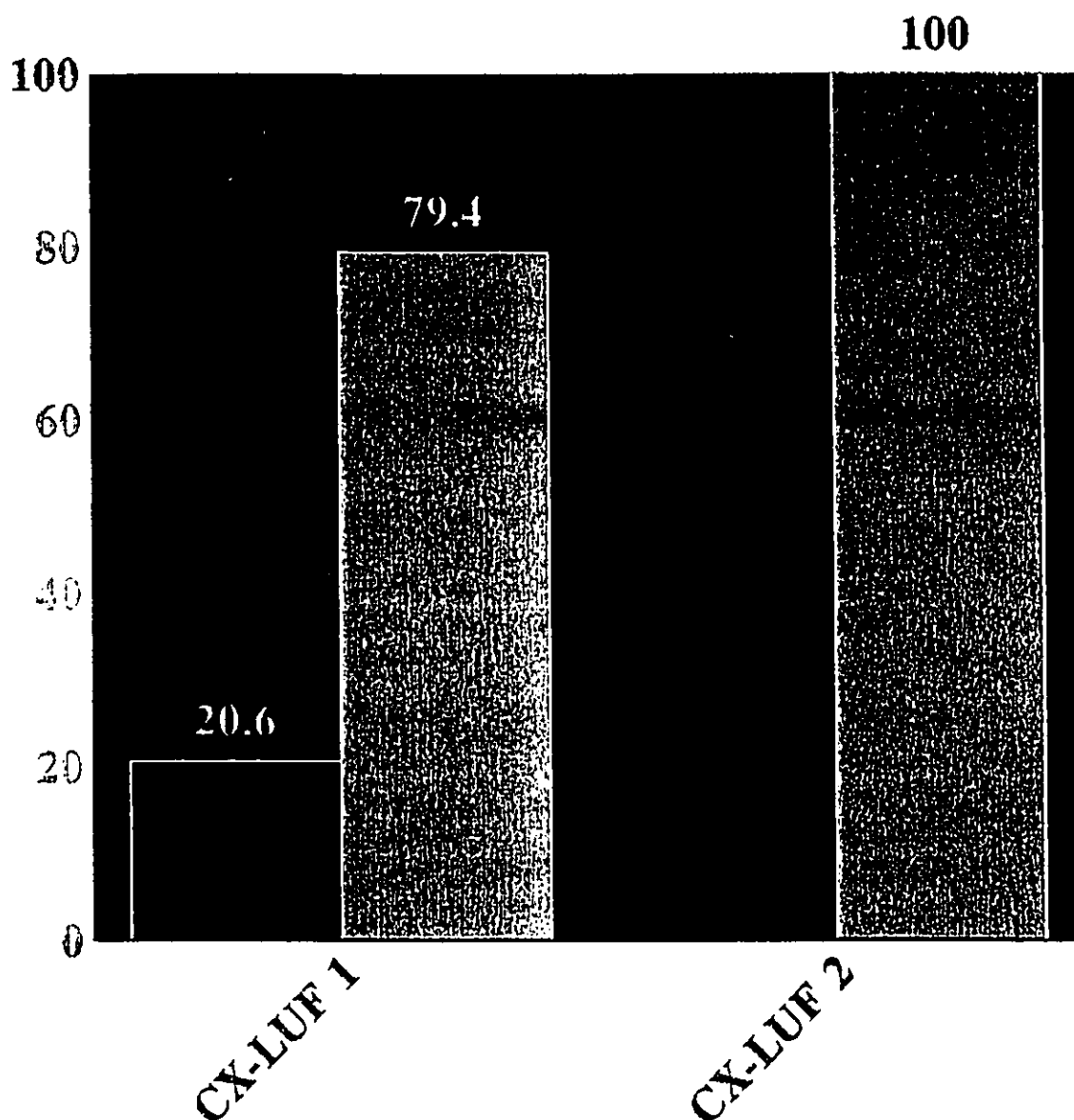
■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes. En 1991 dans la région du Pacifique, il n'y avait pas d'agents de correction de niveaux CX-COF 7 et 8.

Graphique 20

Représentation des agents CX-LUF, région du Pacifique, par niveau et sexe, décembre 1991



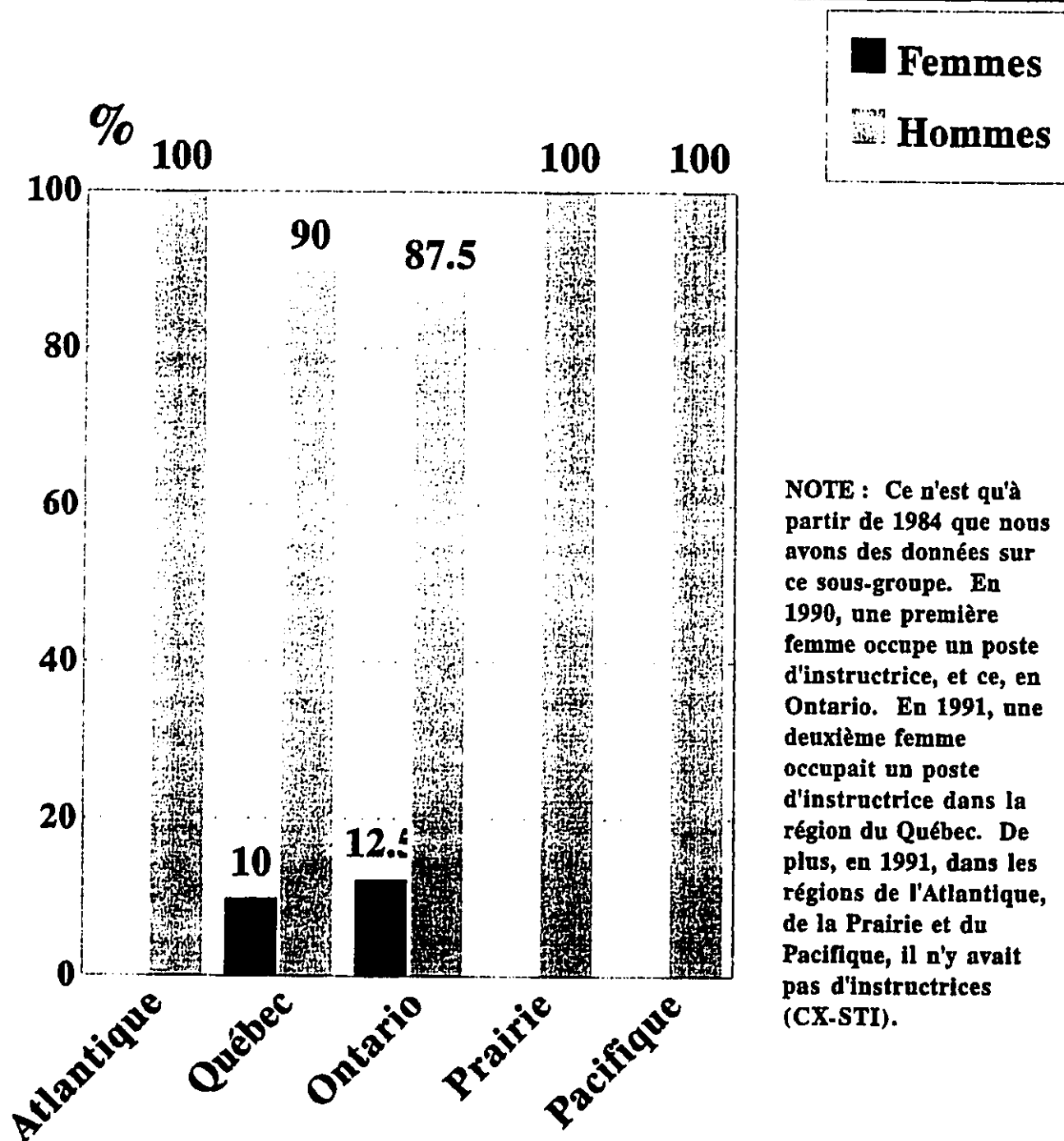
■ Femmes ■ Hommes

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.

Graphique 21

Représentation des instructeurs CX-STI, par sexe, région, Canada, 1991



Source : Équité en matière d'emploi Service correctionnel du Canada

Listes des tableaux

- Tableau 1 : Représentation des agents par établissement, par sexe, région de l'Atlantique, décembre 1990.
- Tableau 2 : Représentation des agents par établissement, par sexe, région du Québec, décembre 1990.
- Tableau 3 : Représentation des agents par établissement, par sexe, région de l'Ontario, décembre 1990.
- Tableau 4 : Représentation des agents par établissement, par sexe, région de la Prairie, décembre 1990.
- Tableau 5 : Représentation des agents par établissement, par sexe, région du Pacifique, décembre 1990.
- Tableau 6 : Représentation des agents CX-COF et CX-LUF par région, par niveau, par sexe, décembre 1991.

Représentation des agents par établissement, par sexe, région de l'Atlantique, décembre 1990.

Établissements	Agents	Agentes	% Agentes
Administration régionale	1	0	0
Springhill	134	13	8.8%
Dorchester	136	12	8.1%
Westmorland	25	1	3.8%
Atlantique	114	22	16.2%
(total)	410	48	10.5%

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel Canada.

Représentation des agents par établissement, par sexe, région du Québec, décembre 1990.

Établissements	Agents	Agentes	% Agentes
Administration régionale	2	0	
Collège national du personnel	3	2	40.0%
Montée St-François	31	5	13.9%
Centre fédéral de formation	135	10	6.9%
Donnacona	166	30	15.3%
Leclerc	151	27	15.2%
Archambault	178	7	3.8%
Ste-Anne-des-Plaines	29	6	17.1%
Centre régional de réception	184	3	1.6%
Drummond	124	9	6.8%
Cowansville	140	7	4.8%
La Macaza	73	13	15.1%
Port Cartier	119	28	19.0%
(total)	1335	147	9.9%

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel Canada.

Tableau 3

Représentation des agents par établissement, par sexe, région de l'Ontario, décembre 1990.

Établissements	Agents	Agentes	% Agentes
Administration régionale	16	6	27.3%
Collège de formation du personnel	18	6	25.0%
Centre psychiatrique régionale	24	6	20.0%
Kingston	155	14	8.3%
Millhaven	182	18	9.0%
Bath	20	4	16.7%
Centre de formation et de développement du personnel	0	7	100.0%
Collins Bay	121	30	19.9%
Frontenac	21	3	12.5%
Beaver Creek	12	4	25.0%
Joyceville	135	24	15.1%
Pittsburg	15	2	11.8%
Warkworth	122	32	20.8%
(total)	841	156	15.6%

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel Canada.

Représentation des agents par établissement, par sexe, région de la Prairie, décembre 1990.

Établissements	Agents	Agentes	% Agentes
Administration régionale	6	1	14.3%
Centre psychiatrique régionale	55	5	8.3%
Stony Mountain	145	20	12.1%
Rockwood	13	0	0
Pénitencier de la Saskatchewan	136	23	14.5%
Saskatchewan Farm	13	1	7.1%
Saskatchewan SHU	60	1	1.6%
Drumheller	117	25	17.6%
Bowden	135	25	15.6%
Edmonton	139	38	21.5%
(total)	819	139	14.5%

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel Canada.

Représentation des agents par établissement, par sexe, région du Pacifique, décembre 1990.

Établissements	Agents	Agentes	% Agentes
Administration régionale	0	1	0
S.C.C. Pacifique	8	1	11.1%
William Head	63	16	20.3%
Matsqui	105	38	26.6%
Centre psychiatrique régionale	68	7	9.3%
Mountain	73	26	26.3%
Kent	159	24	13.1%
Elbow Lake	13	1	7.1%
Ferndale	15	1	6.3%
Mission	86	26	23.2%
(total)	590	141	19.3%

Source : Équité en matière d'emploi, Service correctionnel Canada.

Tableau 6

Représentation des agents CX-COF et CX-LUF par région, par niveau, par sexe, décembre 1991

	Aatlantique			Québec			Ontario			Prairie			Pacifique			Total		
	H	F	%	H	F	%	H	F	%	H	F	%	H	F	%	H	F	%
CX-COF 1	51	8	13.6	246	44	15.2	193	54	21.3	78	22	22.0	131	48	26.8	699	176	20.1
CX-COF 2	138	30	17.9	526	58	9.9	249	39	13.5	276	52	15.9	128	26	16.9	1317	205	15.6
CX-COF 3	6	1	14.3	17	3	15.0	10	0	0	12	3	20.0	9	1	10.0	54	8	12.9
CX-COF 4	82	8	8.9	150	10	6.3	112	14	11.8	210	26	11.0	82	13	13.7	636	71	10.2
CX-COF 5	10	0	0	30	0	0	25	1	3.8	21	0	0	26	1	3.7	112	2	1.8
CX-COF 6	10	0	0	37	0	0	20	3	13.0	28	4	12.5	13	1	7.1	108	8	6.9
CX-COF 7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
CX-COF 8	0	0	0	0	0	0	0	1	100.0	0	0	0	1	0	0	1	1	50.0
CX-LUF 1	88	4	10.1	284	32	10.1	202	45	18.2	166	26	13.5	158	41	20.6	898	148	14.1
CX-LUF 2	4	0	0	16	0	0	8	1	11.1	3	0	0	3	0	0	34	1	2.9
Total	389	51	11.6	1307	147	10.1	819	158	16.2	794	133	14.3	551	131	19.2	3860	620	13.8

Source : Équité en matière d'emploi, service correctionnel du Canada.

Note : Exclut le Pénitencier de Kingston pour femmes.