

**Zeitschrift:** Kriminologisches Bulletin = Bulletin de criminologie  
**Band:** 26 (2000)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Murmures carcéraux : expérience professionnelle en milieu pénitentiaire et stress du personnel  
**Autor:** Cabeza, Diego  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1046838>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 04.10.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# MURMURES CARCÉRAUX: EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE EN MILIEU PÉNITENTIAIRE ET STRESS DU PERSONNEL<sup>1</sup>

Diego CABEZA<sup>2</sup>

## Résumé

Pour tenter d'expliquer le stress du personnel pénitentiaire, deux hypothèses ont été retenues, sur trois hypothèses testées, lors d'un sondage effectué au printemps 1999 auprès de 31 gardiens et surveillantes d'un centre de détention avant jugement romand. La première («acteur»), en analysant notamment les stratégies de défense, met en évidence le fait que la pratique d'une activité récréative ne diminue pas le stress. Il en va de même pour l'argent comme récompense substitutive. De même, une comparaison positive entre l'emploi actuel – estimé meilleur – et l'emploi précédent n'a pas d'influence sur la réduction du stress. Par ailleurs, le sondage a mis en évidence un lien entre l'épuisement émotionnel (burnout), résultant d'une confrontation aux tentatives de suicide des détenus, et le stress. La deuxième hypothèse («structure institutionnelle») s'articule notamment sur le concept de sécurité mesuré par la tolérance du personnel face aux détenus. Les rapports établis systématiquement suite aux infractions commises par les détenus sont également liés au stress. Il y a donc confirmation du lien entre «custody orientation» et stress (dégagé par des recherches antérieures). Enfin, une analyse spécifique relative aux sources de stress, met en évidence l'association entre conflit de rôle et stress.

## Zusammenfassung<sup>3</sup>

*Im Versuch, den Stress des Anstaltspersonals zu erklären, wurden bei einer im Frühjahr 1999 durchgeführten Umfrage unter 31 Gefängniswärtern und Aufsehern einer Westschweizer Institution des vorzeitigen Strafvollzugs zwei Hypothesen (von total drei getesteten Hypothesen) herausgearbeitet. Die erste Hypothese («Akteur») beruht insbesondere auf der Analyse von Verteidigungsstrategien und besagt, dass das Aus-*

*üben einer Freizeitbeschäftigung sowie finanzielle Entschädigungen als Ersatz-Belohnung Stress nicht vermindert. Ebenso scheint ein positiver Vergleich zwischen der aktuellen (als besser erachteten) Stelle und der letzten Anstellung keinen Einfluss auf die Stress-Verminderung zu haben. Im übrigen konnte die Untersuchung einen Zusammenhang zwischen emotioneller Erschöpfung (burnout) – Ergebnis einer Konfrontierung mit den Selbstmordversuchen der Anstaltsinsassen – und Stress nachweisen. Die zweite Hypothese («institutionelle Struktur») beruht namentlich auf einem Sicherheitskonzept, welches durch die den Häftlingen durch das Personal entgegengebrachte Toleranz gemessen wird: Die systematisch erhobenen Berichte über die Vergehen der Gefangenen sind ebenfalls stressgebunden. Der anlässlich früherer Untersuchungen postulierte Zusammenhang zwischen «custody orientation» und Stress wird damit bestätigt. Schliesslich geht aus einer spezifischen Analyse in bezug auf die verschiedenen Stressquellen eine Verbindung zwischen «Rollenkonflikt» und Stress hervor.*

## **1. INTRODUCTION**

Un stage effectué en automne 1998 dans un centre de détention avant jugement romand est à l'origine de cette contribution. Ce stage se centrait sur le travail diurne et nocturne du personnel cellulaire et a été prolongé par un sondage conduit au printemps 1999. Celui-ci explorait de manière formalisée, les expériences du personnel par rapport à son stress, à sa motivation et à son état de santé, sur la base de trois hypothèses, exposées ci-après<sup>4</sup>. L'effectif du centre en question était de 195 personnes (chiffres de 1997), nombre comprenant le personnel cellulaire, celui des ateliers<sup>5</sup> et le personnel administratif. Le centre disposait de 270 places (chiffres de 1998) destinées tant aux prévenu(e)s dont la cause était en instruction ou en attente de jugement (soit environ 75% des écrous judiciaires annuels), qu'aux détenus condamnés à 3 mois au plus, en vertu du code pénal ordinaire ou militaire (soit environ 25% des écrous).

Après avoir passé en revue la littérature en rapport avec la problématique du stress, je me propose d'énoncer le contexte théorique ainsi que les hypothèses construites: soit la première hypothèse «acteur», la deuxième hypothèse «structure institutionnelle» et, à titre informatif<sup>6</sup>, la troisième hypothèse «dualité de la politique pénitentiaire». J'aborderai ensuite la méthodologie utilisée ainsi que l'analyse des résultats du sondage. Enfin, la conclusion constituera une synthèse des enseignements tirés.

## 2. LA PROBLÉMATIQUE DU STRESS

Ancien gardien, FRELÉCHOZ (1987)<sup>7</sup> parle du stress du personnel travaillant en milieu pénitentiaire en ces termes: «La claustration produit toute une série d'effets sur la personne incarcérée: angoisse, agressivité, révolte, dépression [...] En tant que gardiens nous baignons dans cette ambiance» (FRELÉCHOZ, 1987: 12). Il ajoute également: «Nous sommes donc tous soumis, dans le cadre de notre travail, à ce que l'on appelle communément un stress [...] pour les gens qui veulent se montrer sous un profil fort, [s'en plaindre] ressemble à un aveu de faiblesse» (ibid.). Il affirme: «Partir au boulot le matin pour un gardien, c'est rejoindre, qu'on le veuille ou non, une entreprise où le climat de travail a quelque chose de pervers» (FRELÉCHOZ, 1987: 14).

POLLAK & SIGLER (1998) se sont également intéressés au personnel pénitentiaire. Ils estimaient que celui-ci, qui exerçait un métier comprenant une large variété d'interactions interpersonnelles, développait un taux élevé de stress chronique<sup>8</sup>. Selon eux, les facteurs de stress pouvaient être soit externes (attitudes du public, frustration par rapport au système de justice), soit individuels (mariage, responsabilités, manque de confiance), soit encore internes à l'organisation (salaire, formation, contrôle), soit enfin propres au travail pénitentiaire (tournus, conflit de rôle). Ils imaginaient également d'autres causes au stress souvent ignorées: la sédentarité, l'inactivité physique, la mauvaise alimentation («junk food»), la fumée ou l'alcoolisme<sup>9</sup>. Dans leur étude, ils ont opérationnalisé le stress comme variable dépendante (prenant la forme d'une pathologie physiologique comme des maux de tête, un cancer ou d'autres affections). Ils ont utilisé plusieurs variables indépendantes: l'activité religieuse, les hobbies, les facteurs environnementaux («life stressors») et la satisfaction au travail («work stressors»). Les résultats ont montré des niveaux de stress exceptionnellement bas, les menant aux interrogations suivantes: les mesures étaient-elles inappropriées? L'environnement rural, la taille réduite des centres de détention, le style de vie (pêche et chasse) et les activités externes sportives des gardiens étaient-ils des facteurs déterminants qu'il aurait fallu prendre en compte?

Un autre auteur, HUCKABEE (1992), a passé en revue la littérature consacrée au stress lié au travail dans les institutions pénitentiaires<sup>10</sup>. Il s'est posé quatre questions: Quel est degré de stress et comment se manifeste-t-il? Où se situe-t-il organisationnellement? Quel facteurs ou conditions sont en relation avec la présence de stress? Quels sont les moyens pour le réduire? Il définit le stress comme étant un état qui implique une demande excessive faite sur l'homme, cette demande produisant des dés-

ordres sur les systèmes physiologiques, sociaux et psychologiques. En ce qui concerne la manifestation du stress et son degré, des recherches antérieures, mentionnées par HUCKABEE (1992), ont mis en évidence que les gardiens niaient leur stress et les problèmes issus du stress. Alors qu'objectivement, des indices concernant leur état physique et mental (inquiétudes en rapport avec une relation conjugale, familiale ou sociale difficile) montraient le contraire. Alors qu'ils affirmaient être en bonne santé, le nombre de maladies rapportées (hypertension, ulcère, maladie du cœur, diabète, migraines, affection sous prescription médicale) s'est révélé important. Selon lui, le stress entraînerait les comportements suivants au travail: un caractère autoritaire ou exigeant, une attitude négative voire critique ou suspicieuse, un manque d'émotions, de l'hostilité ainsi que de la foi en sa propre vertu («self-righteousness»). Pour ce qui est de la localisation organisationnelle du stress, il faut considérer le niveau de sécurité qu'implique le poste et le cahier des charges du poste afin de déterminer le stress correspondant. Ainsi, des établissements de haute sécurité auront une corrélation positive avec le niveau de stress développé par le personnel. Concernant le cas étudié ici, l'établissement peut être considéré comme un établissement de haute sécurité, en raison de sa mission première qui est d'accueil des prévenus à disposition de la justice, mais aussi comme un établissement disposant des caractéristiques d'un pénitencier en raison de son secteur ateliers, permettant aux détenus d'y travailler.

Par rapport à la tâche du poste, HUCKABEE (1992) fait état de la présomption que les gardiens souffrent bien plus facilement de stress que le personnel gradé, une hypothèse controversée en fonction des recherches. Selon lui, certains facteurs liés au stress sont connus: le sentiment d'impuissance, la dangerosité, la nature de l'interaction avec les détenus ou la surcharge de travail. Par ailleurs, il s'avère que le plus important facteur de stress est l'organisation pénitentiaire elle-même (la structure, la chaîne de commandement ou le contrôle hiérarchique). La difficulté de définition du rôle ou de l'existence d'un conflit de rôle, résultant d'un flou au niveau des attentes de la part de la hiérarchie, thème qui est abordé par de nombreux chercheurs, est également un facteur important de stress. Pour l'auteur, les attitudes de défense face au stress se divisent finalement en trois catégories: la formation, la défense individuelle (deuxième emploi, hobbies, établissement d'une routine ritualisée ou prise de conscience des limites physiques et émotionnelles) et le changement administratif (comme une meilleure participation du personnel aux processus décisionnels).

Dans le sondage qui a été conduit, le stress est une variable dépendante fluctuant notamment en fonction des caractéristiques des acteurs, à savoir de leurs attributs personnels et institutionnels (comme leur expérience en

milieu pénitentiaire), de leurs stratégies de défense, de leur burnout, de leur formation, de l'interaction entre collègues ou encore de leur identité professionnelle (première hypothèse «acteur»). Le stress est susceptible de varier aussi en fonction de la tension entre la logique bureaucratique et la logique carcérale (conceptualisées toutes deux en logique sécuritaire) et d'autres variables proprement institutionnelles comme les rapports avec les détenus, avec la hiérarchie ou encore avec d'autres acteurs institutionnels (deuxième hypothèse «structure institutionnelle»).

### **3. CONTEXTE THÉORIQUE ET HYPOTHÈSES**

#### **3.1 L'acteur et ses caractéristiques**

Il s'agit ici de passer en revue les auteurs ayant étudié le stress par rapport aux attributs des personnes travaillant en milieu pénitentiaire. Leurs caractéristiques peuvent être de plusieurs sortes: personnelles et institutionnelles, attitude punitive (dite de gardiennage), stratégies de défense, formation, mobilité professionnelle, relations interpersonnelles ou identité. Ceci nous permettra d'élaborer la première hypothèse de recherche.

##### **3.1.1 Approche globale**

Concernant les caractéristiques personnelles et institutionnelles, KUOTSAI (1995), dans une étude focalisée sur le personnel de détention («detention care worker, DCWs») travaillant avec des délinquants juvéniles, s'est proposé de comprendre son stress («role stress»<sup>11</sup> et «job stress»<sup>12</sup>). Il a examiné les relations entre le stress des DCWs, leurs caractéristiques personnelles (âge, sexe, origine ethnique et éducation) et leur travail (leur attitude face à leurs supérieurs et face aux détenus)<sup>13</sup>. Il a remarqué que les DCWs peuvent se sentir en conflit avec leur rôle puisque leur préoccupation pour le traitement et la réhabilitation des jeunes est en conflit avec leur souci de sécurité.

Selon KUOTSAI (1995), dix variables indépendantes issues de la littérature seraient prédictives du «role stress» et du «job stress»:

- les caractéristiques individuelles qui regroupent âge, sexe, éducation et origine ethnique;
- les variables liées au travail comme les années d'expérience, la sécurité perçue du travail ou la confiance dans la hiérarchie;
- les variables concernant l'orientation professionnelle: le traitement, la punition et l'orientation combinée.

Pour ce qui est de l'attitude dite de gardiennage («custody orientation»), il faut mentionner POOLE & REGOLI (1980) qui ont mis en évidence l'existence d'attitudes de défense face au stress, avant HUCKABEE (1992). Tout en considérant que les gardiens avaient une fonction d'agents de contrôle social, ces auteurs ont constaté que, dans leur travail, ils devaient faire respecter les règles institutionnelles et disposaient d'un large pouvoir discrétionnaire devenu complexe en raison des changements survenus dans les politiques et philosophies institutionnelles. Depuis les années septante, ils ont constaté notamment un retour de la punitivité avec un accent mis sur la prévention et la protection de la société<sup>14</sup>. Parallèlement, beaucoup d'institutions ont aussi augmenté les droits des détenus. Selon eux, ces changements ont donné aux gardiens le sentiment qu'ils ne pouvaient plus accomplir leur tâche. La sauvegarde des droits des détenus et des tâches sécuritaires leur ont donné l'impression d'avoir été trahis par leurs supérieurs qui ne s'inquiétaient alors pas de leur quotidien. Ils ont eu en fin de compte le sentiment d'avoir été vendus («sold out»). POOLE & REGOLI estiment également que le maintien du personnel dans un état constant d'alerte («alertness») ainsi que les indications et directives opérationnelles contradictoires de leurs supérieurs, les ont conduit à ressentir du stress en raison de leur rôle («role stress»). Ils citent JACOBS & RETSKY (1977)<sup>15</sup> qui ont remarqué, de leur côté, que les gardiens compensaient leur stress en ayant une attitude plus punitive: «[guards] fall back on their security and maintenance role because it is the only one on which they can be objectively evaluated». L'intensification de l'identification à des tâches sécuritaires aura d'ailleurs aussi tendance à accroître le taux de réponse disciplinaire de la part des gardiens («[...] an intensified commitment to custodial functions will [...] increase the rate of disciplinary responses of guards», POOLE & REGOLI, 1980: 217).

POOLE & REGOLI (1980) ont effectué leur enquête auprès de 144 gardiens dans un pénitencier de haute sécurité du Midwest en 1978 en testant plusieurs variables explicatives du stress («background variables»): le stress issu du rôle<sup>16</sup>, l'attitude de gardiennage<sup>17</sup> («custody orientation»), et la relation de ces deux variables avec l'éducation (nombre d'années de scolarité post-obligatoire) et l'expérience dans le domaine pénitentiaire («correctional experience»). Ils concluent que le «role stress» est atténué par une attitude de gardiennage, comme conséquence d'un nombre plus élevé d'actions disciplinaires. Cette attitude affecte la perception que les gardiens ont des détenus et de leur comportement qui est perçu négativement. Les rapports disciplinaires sont à la fois le fruit du comportement des détenus et de la réaction des gardiens face à ce comportement. Cette réaction est aussi fonction de l'évaluation qu'ils font de la situation, en interprétant et en créant de nouvelles règles.

Il s'agit de considérer maintenant les stratégies de défense («coping strategies») <sup>18</sup>. TRIPLETT, MULLINGS & SCARBOROUGH (1996) ont conduit une étude <sup>19</sup> sur l'identification des sources de stress ainsi que les mécanismes de défense employés par le personnel travaillant en milieu pénitentiaire. L'étude confirme l'observation fréquente de la recherche menée jusqu'à présent: à un bas niveau de stress rapporté correspond un haut niveau de maladies rapportées et liées au stress et à des problèmes familiaux. Par ailleurs, les autrices montrent que les gardiens considèrent que les facteurs institutionnels (attribution d'un rôle conflictuel, ambiguïté des tâches et sécurité) sont à l'origine de leur stress.

Concernant les mécanismes de défense, les autrices ont identifié surtout le soutien social (discussion avec la famille, des amis, des collègues) pour lutter contre le stress <sup>20</sup>. Elles font état de trois types de mécanismes de défense: les stratégies individuelles, groupales et organisationnelles. Les stratégies individuelles sont: la substitution de récompense (établissement de priorités et focalisation sur ces priorités); la comparaison positive (par rapport à d'autres travailleurs et par rapport à une situation passée); l'action optimiste (altération et élimination des sources d'inquiétude) et l'ignorance sélective (focalisation sur les éléments positifs d'une situation difficile). Parmi les stratégies groupales, on trouve l'utilisation des systèmes de soutien sociaux (collègues, amis, famille). Les stratégies organisationnelles sont, entre autres: l'établissement de programmes de fitness, la réduction du ratio gardiens-détenus, la limitation des heures stressantes, les pauses, la flexibilité, la réduction du bruit et de la saleté, les récompenses, les objectifs clairs ou encore le feedback régulier. Dans leurs résultats, il est intéressant de noter que, pour les gardiens, les défenses individuelles sont inefficaces: «nothing could be done in most situations» (TRIPLETT et al., 1996: 296). Par contre, les systèmes de soutien sociaux réduisent significativement les niveaux de stress et de burnout.

La formation figure également parmi les attributs des personnes travaillant en milieu pénitentiaire dont il faut tenir compte. DE CONINCK (1997:168-179) donne un aperçu historique de la profession de gardien où il constate que les tentatives de revalorisation passent actuellement par des efforts d'élévation du niveau de recrutement et une tentative de définition plus adéquate des missions officielles des surveillants qui ont le sentiment que leur mission de réinsertion est en fait une «mission bidon», renforçant l'impression d'être manipulé et trompé. Il met en garde sur la nécessité d'un changement de structure de l'institution pénitentiaire, car la prison n'a pas besoin d'un personnel trop qualifié: un personnel moderne dans une institution archaïque pourrait tout faire sauter, à son avis. En effet, «il est vain de prétendre vouloir changer le rôle du gardien si la structure sociale de la



prison reste la même» (DE CONINCK, 1997: 195). Si l'élévation du niveau de recrutement peut effectivement valoriser la profession, il peut aussi augmenter les frustrations si la position du personnel n'est pas prise en compte dans l'institution et si sa mission n'est pas plus clairement définie, cohérente et réalisable.

L'auteur fait également un inventaire des qualités indispensables pour cette profession<sup>21</sup> ainsi que des «attentes morales»<sup>22</sup>, «humaines et sociales»<sup>23</sup> pour conclure que nulle qualification professionnelle ne compte s'il n'y a pas à la base de personnalité.

BARBEZAT (1994)<sup>24</sup> décrit les buts généraux de la formation du personnel dans l'établissement concerné par mon sondage: «[Le gardien] doit apprendre à réagir rapidement et à bon escient. Chargé de tâches polyvalentes, le gardien de prison doit avoir des notions de psychologie et des connaissances suffisantes, afin d'entrer en contact facilement avec les détenus, d'être capable de répondre à certaines questions [...] et de réduire la tension inhérente à un établissement pénitentiaire. [...] Il n'est pas là pour les juger, mais pour faire son travail correctement. Il est aussi un collaborateur important de la direction et des autorités» (BARBEZAT, 1994: 99s.). En évaluant la formation sous l'angle des relations humaines, il commente: «Cet ensemble de «formation» n'est dans la réalité, qu'un programme de type purement classique. C'est-à-dire qu'il est soutenu par des connaissances de base élémentaires pour fonctionner comme gardien. [...] L'avantage de cette politique de formation – par options intégrées – est qu'elle peut être utilisée à ses fins, et aider à renforcer les règles et les pratiques que l'on veut promouvoir, mais en bonne logique, dans ce cas, son rôle d'agent de développement ne peut être que limité. [...] Cette formation ne permet pas d'améliorer le potentiel de créativité, de mobilité et d'innovation. [Il n'y] a pas semble-t-il, de perspective préparatoire de l'évolution des emplois. Le gardien ne dispose guère de possibilité de changements (d'avenir dans la profession), et de surcroît n'a pas de porte de sortie; il est *prisonnier*» (BARBEZAT, 1994: 102).

Il remarque plus généralement par rapport à l'art. 37 du Code pénal suisse qu'on vise deux buts incontournables qui sont la sécurité (protection de la société) et l'éducation (réinsertion individuelle). Il explique que «l'ambiguïté, ou le paradoxe, provient du fait que l'on se refuse à pondérer explicitement ces deux objectifs: on met constamment le poids sur la sécurité (ce qui est normal); en revanche, on hésite, on tergiverse sur l'importance à donner à l'éducation, et du même coup, à la réinsertion. D'où les difficultés que l'on éprouve constamment à définir les spécificités et le niveau de la formation professionnelle des gardiens» (BARBEZAT, 1994: 180).

Il est utile également de se pencher sur la mobilité professionnelle. Ainsi, LONG, SHOUKSMITH, VOGEL & ROACHE (1986) ont effectué une étude sur le personnel pénitentiaire néo-zélandais et se sont intéressés au stress découlant de son occupation («occupational stress»). Leur analyse a abouti à la détermination de plusieurs facteurs de stress liés au travail. Parmi ceux-ci figure la promotion. Les mesures de la promotion (ou mobilité interne) sont envisagées sous quatre angles: problèmes de promotion, manque d'opportunités de promotion, activités nécessaires pour la promotion et récompenses externes faibles. Cet élément sera repris dans le cadre de la première hypothèse.

Pour ce qui est des relations interpersonnelles, elles ont été explorées par FRELÉCHOZ (1988) qui, très critique, mais connaissant bien le milieu pour y avoir travaillé, fait le commentaire suivant sur les relations entretenues entre gardiens: «De fait, les gardiens sont dépendants les uns des autres. Dans un tel contexte, on pourrait s'attendre à ce qu'existe une forte solidarité, un «esprit de corps» particulièrement solide» (FRELÉCHOZ, 1988: 5). Pourtant, «les gardiens sont très durs entre eux. [...] L'esprit qui règne est celui de la suspicion et de la critique. [...] La sanction d'une erreur n'est pas la mort mais le sarcasme. Le moindre incident (un oubli, une erreur, ...) est souligné, relevé, et alimente les rumeurs malveillantes. Des réputations («il boit», «il prend des médicaments», «c'est un incapable») sont bâties sur des riens et collent à la peau des gens. C'est la règle du chacun pour soi. Cet état d'esprit n'empêche heureusement pas que les règles de sécurité soient strictement respectées. En cas d'agression, chacun réagit promptement. Car on pourrait le lendemain avoir besoin d'aide soi-même. Cet état d'esprit engendre une ambiance de défiance détestable qui exclut toute communication et tout échange» (FRELÉCHOZ, 1988: 6).

Enfin, il ne saurait être cas des caractéristiques du personnel pénitentiaire sans mentionner le rôle de l'identité. Ainsi, la résistance identitaire au «froid pénitentiaire»<sup>25</sup> (BUFFARD, 1973), c'est-à-dire, l'affirmation d'une identité professionnelle par les gardiens, est difficile car leur univers est contradictoire: ils doivent «exercer un métier difficile, complexe, socialement utile et être méprisés, rejetés; être [considérés] comme [coupables] de l'application des peines alors que l'on [gardiens] exerce une fonction de délégation, [...] appliquer à ses risques personnels des prescriptions sans jamais avoir été consultés» (DE CONINCK, 1997: 192). En outre, «il existe un mécanisme de déplacement sur une catégorie professionnelle particulière, les surveillants, de la mauvaise conscience liée à la condamnation d'autrui [...]. En fait, la prison fait l'objet d'un impensé, d'un oubli, voire d'une amnésie [...] et enfin la méconnaissance de la prison substituée à un espace de débat, la production de mythes («prison bagne», «prison

quatre étoiles», «détenu victime» et «surveillant brute et ignare»)» (ibid.). L'absence d'intérêt pour le personnel pénitentiaire, le «Sahara pénitentiaire» (DE CONINCK, 1997: 205) ajoute à cette difficulté identitaire.

AYMARD & LHUILIER confirment également que «le groupe social refoule la culpabilité en déniait cette délégation pourtant constitutive de légitimité pour les surveillants qui se trouvent alors injustement privés de l'assentiment social et deviennent l'objet de ressentiment social, surface de projection des pulsions destructrices» (AYMARD & LHUILIER, 1993: 445). Le surveillant est contraint à un «mutisme défensif», entretenant le sentiment qu'il n'y a rien à dire sur cette profession et amplifiant la perte de repères professionnels. Ce qui fait sens pour le surveillant est de se savoir utile pour la société et pour le détenu, c'est autour de cette question centrale qu'il dégage un repère identitaire (avoir de la reconnaissance à leur égard). Mais seuls les surveillants dont l'expérience de détention est suffisamment grande peuvent continuer à donner un sens à leur travail. Car, «ce dont parlent les surveillants, c'est de la sécurité; ce qu'ils disent, c'est une demande de légitimité, un désir de reconnaissance articulé à la reconnaissance par les surveillants de leur désir d'être des partenaires du changement» (AYMARD & LHUILIER, 1993: 447). Ainsi, l'absence de reconnaissance et l'absence de sens sont génératrices d'une crise identitaire.

### 3.1.2 Définition de l'hypothèse «acteur»

Sur la base de ce survol théorique, l'hypothèse «acteur» a été élaborée ainsi: les caractéristiques personnelles et institutionnelles, les stratégies de défense, le burnout, la formation, les rapports interpersonnels et l'identité professionnelle ont une influence sur le stress. Dans le sondage effectué, les caractéristiques personnelles englobaient le sexe, l'âge et l'état civil. Les caractéristiques institutionnelles du gardien ont été mesurées par l'expérience professionnelle, le grade, la mobilité interne et la formation. Les stratégies de défense comprenaient en tout cinq dimensions: générale, sociale, pratique d'un hobby, présence d'une attitude autoritaire ou de ritualisme et épuisement émotionnel. Enfin, les relations interpersonnelles entre collègues ont été mesurées et l'identité professionnelle a fait l'objet d'une évaluation qualitative.

## 3.2 La structure institutionnelle

Il est question ici de mettre en évidence d'autres éléments en relation avec le stress du personnel pénitentiaire. Ces quelques éléments sont relatifs à l'environnement et aux contraintes dans lesquelles ce type de personnel évolue. C'est ainsi que seront abordés les logiques bureaucratique et car-

cérale, les rapports hiérarchiques, ceux avec les détenus ainsi que ceux avec d'autres acteurs institutionnels. Ces éléments seront constitutifs de la deuxième hypothèse.

### 3.2.1 Approche globale

En premier lieu, mentionnons quelques considérations concernant les logiques bureaucratique et carcérale. En effet, le gardien est soumis à deux réalités contradictoires: la logique bureaucratique et la logique carcérale (BENIGUI et al., 1992). La tension entre ces deux logiques est susceptible de déterminer son stress.

En effet, BENIGUI, CHAUVENET & ORLIC (1992) estiment dans leur recherche que les tâches des surveillants ne sont pas aussi strictement et étroitement définies qu'on pourrait le croire: de nombreuses tâches font l'objet de consignes précises et s'inscrivent finalement dans une division claire du travail. Cependant, le rapport quotidien des surveillants avec les détenus, les moyens de maintien de l'ordre et la participation à la réinsertion sont dépourvus de définition comme de contenu. Outre le langage des ordres et des règles, les modes opératoires du personnel surveillant sont aussi caractérisés par un processus d'ajustement, de même qu'une adaptation permanente au climat de la détention et aux situations au cas par cas. Ainsi, «le rapport social aux détenus est fondamentalement un rapport de force déterminé à l'extérieur par une situation de contraintes exceptionnelles. [Ces contraintes provoquent] trois conséquences: la mission essentielle implicite attendue des surveillants est d'éviter les désordres et d'obtenir le calme en détention; les surveillants sont bien souvent dans une situation réactive plus qu'active face aux détenus; pour obtenir la paix sociale dans les établissements, les surveillants doivent gagner la coopération des détenus, négocier avec ceux-ci et fonder la légitimité de leur autorité» (BENIGUI et al., 1992: 492).

La mission d'évitement des désordres implique, à la fois, pour le gardien, un rôle d'organisation, l'existence d'un certain pouvoir discrétionnaire (il se manifeste par un jeu constant avec les règles formelles, refuser ou accorder de menus privilèges), la construction individuelle des éléments d'un professionnalisme informel, constitutif de son autorité (l'épreuve du face à face quotidien avec les détenus nécessite le dialogue, demande de réduire les occasions de crise provoquées par l'enfermement, de rendre service aux détenus, de toujours tenir une promesse, de respecter les détenus et d'éviter le recours aux sanctions formelles) et finalement l'usure de l'autorité (notamment en établissement d'exécution de peine), car les détenus exercent une pression pour élargir leur autonomie (nouveaux droits infor-

mellement acquis, auto-organisation). Le phénomène d'usure se traduit en fait par le développement de situations de «tolérance» («indulgency pattern»), c'est-à-dire qu'un certain nombre de règles qui ne menacent pas la sécurité ne sont pas observées et que leur inobservation est tolérée. C'est ainsi que le surveillant se trouve dans une situation de double contrainte structurelle: il y a opposition entre la logique bureaucratique qui organise, régule et contrôle formellement les diverses activités et la logique concrète de l'exercice du maintien de l'ordre (il y a notamment des normes informelles de réciprocité<sup>26</sup> et un système informel de sanctions pour des infractions mineures au règlement).

Cette contradiction fondamentale a deux conséquences intéressantes. Premièrement, il est difficile de donner un contenu objectif au travail et par conséquent difficile également d'évaluer ce dernier: «Les évaluations – et les sanctions – des surveillants seront fondées sur les aspects les plus visibles et les plus objectivables du travail (comme le fait d'oublier un pointage lors d'une ronde, d'arriver en retard au travail ou encore de s'endormir au mirador la nuit), laissant les surveillants penser que leur travail réel ou substantiel n'est ni évalué ni reconnu» (BENGUIGUI et al., 1992: 494s.). Deuxièmement, on relève l'apparition d'un système informel d'information: «Le système d'observation formelle (par la tenue des cahiers d'observation) tend à se confondre avec le contrôle par la hiérarchie de l'activité des surveillants. De là un filtrage, [...] des informations [sur les détenus] qu'ils [surveillants] transmettent [à la hiérarchie et à la direction]» (BENGUIGUI et al., 1992: 496). Par conséquent, «il [système d'information informel] produit un climat de méfiance dans les relations professionnelles ainsi qu'un système global de contrôle social interne de la prison reposant largement sur la surveillance de tous par tous. De là des relations sociales atomisées et marquées par la personnalisation. Ces traits sont renforcés par l'absence de débat, la relative solitude des postes de travail et le système des horaires de travail» (ibid.).

Sur les maisons d'arrêt françaises (correspondant aux centres de détention avant jugement suisses), les auteurs commentent: «C'est paradoxalement en maison d'arrêt que les surveillants, disposant de plus de pouvoirs, peuvent donner à leur travail un certain contenu, compte tenu de la plus grande hétérogénéité de la population pénale, de la rotation des détenus, de l'anomie sociale régnant dans le groupe des détenus et de la plus grande dépendance de ceux-ci vis-à-vis de ceux-là pendant l'attente de leur procès<sup>27</sup>. Pourtant, le contenu reste une affaire largement individuelle. La hiérarchie exerce un contrôle généralement plus strict sur les surveillants, et il semble que les directeurs aient une plus grande influence qu'ailleurs sur les objectifs poursuivis» (BENGUIGUI et al., 1992: 497).

Rappelons aussi que parmi d'autres auteurs, KUOTSAI (1995) dont l'étude a été citée plus haut, a déjà signalé l'importance de la confiance accordée au supérieur pour sentir moins de «role stress» et de «job stress». Dans son étude, les relations des gardiens avec leur hiérarchie, ont été testées sur la base d'un index de confiance («Je peux faire confiance à ce que mon supérieur me dit») disposant d'une échelle de Likert à sept degrés (de «à presque 0%» à «à 100%»).

Pour ce qui est des rapports avec les détenus, retenons l'apport de JURIK (1985). Cette autrice a étudié<sup>28</sup> l'importance relative des attributs personnels et des facteurs organisationnels permettant d'anticiper l'attitude des gardiens face aux détenus. Elle a également examiné l'impact du niveau scolaire, du sexe et de l'origine ethnique. De manière uniforme, quelles que soient les caractéristiques personnelles, les gardiens vont développer des attitudes négatives et hostiles envers les détenus<sup>29</sup> notamment en fonction du poids des exigences du rôle. Aussi, la recherche a mis en évidence l'importance de l'environnement de travail. La socialisation occupationnelle du rôle (années de service) va coïncider avec le cynisme du gardien («officer cynicism», JURIK, 1985: 526)<sup>30</sup>.

Les rapports entretenus avec d'autres acteurs institutionnels qui travaillent également dans le domaine pénitentiaire, sont aussi déterminants. ERNÉ (1995)<sup>31</sup> nous fournit à ce propos quelques indices sur le rôle de ces autres acteurs institutionnels et sur l'incidence de leur intervention en milieu pénitentiaire: «Il est évident que [certains] avantages [accordés aux prévenus] contribuent à la paix dans la prison. En effet, par exemple, depuis que les détenus ont la télévision, il n'y a pratiquement plus d'appel de cellule la nuit. En outre, le nombre de services annexes et d'intervenants extérieurs [assistants sociaux, service pédagogique, service médical, aumôneries, épicerie, bibliothèque, comptabilité] a fortement augmenté. [...] Ces services contribuent, dans une certaine mesure, à décharger le gardien et à apaiser les tensions. Parfois, c'est le contraire, notamment lorsque le détenu n'a pas obtenu ce qu'il désirait d'eux. [...] Bon nombre de gardiens se sont sentis dépossédés de leurs prérogatives. [...] Le gardien a la sensation de n'être plus qu'un porte-clefs, juste bon pour les tâches dites de sécurité, les fouilles à corps, tout un ensemble de travaux ingrats, dévalorisants» (ERNÉ, 1995: 4).

### 3.2.2 Définition de l'hypothèse «structure institutionnelle»

Prenant en compte les enseignements issus des recherches antérieures, la deuxième hypothèse de travail a été définie comme suit: la structure de l'institution saisie à travers les rapports que peuvent entretenir les gardiens

avec les détenus, leur hiérarchie, et les acteurs institutionnels ainsi que la sécurité ont une influence sur leur stress. Schématiquement l'hypothèse a été divisée en quatre concepts: l'image du détenu, le rapport avec la hiérarchie, les rapports avec les acteurs institutionnels et la sécurité (ou logique sécuritaire).

L'image du détenu comprenait deux dimensions: le détenu adulte et mineur. Le concept de rapport avec la hiérarchie prenait en compte deux dimensions: la méfiance des supérieurs à l'égard des gardiens et la confiance de ceux-ci envers leurs supérieurs. La coopération avec les acteurs institutionnels a fait l'objet d'un seul indicateur. La logique sécuritaire a été mesurée à travers trois dimensions: la prison en tant qu'établissement sécuritaire, les systèmes de contrôle et le degré de tolérance.

### **3.3 Dualité de la politique pénitentiaire: deux discours**

Il est question dans cette partie de saisir les discours concernant la problématique pénitentiaire et l'ambiguïté du système progressif de l'exécution des peines suisse, tout comme la dualité subjective qui en découle et qui est vécue au quotidien par le personnel travaillant en milieu carcéral. Ceci sera le socle de la troisième hypothèse.

#### **3.3.1 Approche globale**

En ce qui concerne l'exécution des peines en Suisse, le système est caractérisé par la progressivité dont la clé de voûte est l'article 37<sup>32</sup> du Code pénal. WISMER (1973) notait déjà à ce sujet: «Il est vrai que le système progressif est faux s'il devient un schéma dur et immobile. [...] Finalement je crois qu'il ne faut pas seulement penser à ceux à l'égard desquels cette tâche est à accomplir, mais aussi à ceux qui ont à accomplir cette tâche, aux directeurs et au personnel des établissements. Plus l'exécution est différenciée et libérale, plus la tâche est grande, plus elle demande d'aptitude à se mettre au diapason et de capacités pour pouvoir persévérer et surmonter les déceptions qui ne feront jamais défaut. Cela, il ne le pourront que si dans leur travail ils sont portés par la foi et animés par l'espérance, et si ce travail est également estimé par le public».

Au fond, la réticence du législateur fédéral au sujet d'une loi unifiée et complète d'exécution des sanctions privatives de liberté<sup>33</sup> est due principalement au fait que «si l'on reste dans l'expectative, c'est que l'on ne s'entend pas sur la finalité de l'exécution de la peine; l'exécution de la peine a-t-elle la même finalité que la peine elle-même?». Pour WISMER, «la peine est toujours rétributive<sup>34</sup>. [On] a ajouté l'individualisation de l'exécu-

tion de la peine. [...] [La] finalité de l'exécution de la peine [est] essentiellement éducative, formatrice, bref, en un mot, resocialisatrice. [...] [Mais] la resocialisation est un moyen parmi d'autres, et rien n'indique qu'il soit forcément le premier et le meilleur moyen».

C'est ainsi que cette difficulté relative à la finalité de la peine est également ressentie par le personnel travaillant en milieu pénitentiaire. A ce propos, ERNÉ (1995)<sup>35</sup> comme MONNEY (1988)<sup>36</sup> croient aussi que le système pénitentiaire stagne dans un cadre rigide, «coincé entre deux voies: éduquer et punir, ne parvenant pas à trier ni à choisir l'une plutôt que l'autre» (MONNEY, 1988: 5). Par ailleurs, MONNEY (1988: 7s.) précise: «Cette ambiguïté [maton et éducateur] n'est pas seulement réduite à deux vocables différents. Elle est plus profonde, plus subtile, plus perverse aussi. [...] Comment faire reconnaître les efforts à buts sociaux ou éducatifs de la plupart des gardiens pour concilier la tâche répressive et les nécessités humaines à l'intérieur d'un système excessivement rigide qui ne leur laisse que peu de moyens, si ce n'est l'application du règlement? [...] Ces deux mondes se séparent et s'affrontent en permanence».

En ce qui concerne la contradiction entre l'exécution de la peine et sa finalité, CHAUVENET, BENGUIGUI & ORLIC (1993: 345) mentionnent que «le double langage des surveillants apparaît alors comme un discours de vérité sur le schisme qui traverse tant la gestion de la prison que son traitement social externe». Pour les gardiens, c'est finalement en écoutant les détenus, en répondant à leurs demandes de conseils ou de renseignements, en servant de relais entre les détenus et les différents services<sup>37</sup> qu'ils appuient leur autorité sur une base légitime. L'inflation des règles formelles, consécutive à l'accroissement des droits des détenus, même si elle s'accompagne d'une régression de la violence des rapports sociaux, a également comme effet de réduire la marge de manœuvre<sup>38</sup> et les moyens de marchandage nécessaires dans la négociation quotidienne et dans le rapport face à face entre surveillants et détenus. Le maintien de l'ordre nécessite des décisions immédiates, «rapportées au contexte circonstanciel particulier présent *hic et nunc*, au cas par cas» (CHAUVENET et al., 1993: 352). Les surveillants consacrent d'ailleurs une bonne partie de leur activité à canaliser les tensions, à temporiser et à gagner du temps sur l'usure morale de l'enfermement.

Aussi, «face à l'ensemble des contradictions, [...] on ne saurait s'étonner du discours public sécuritaire des surveillants ni des manifestations déviantes au regard d'une loi qu'ils sont sensés représenter, ni encore de son contenu réactif anti-administration, voire anti-détenus. Ces discours [...] apparaissent comme l'inévitable retour des projections sociales sécuritari-



res avouées et inavouées sur la prison, qui masquent bien souvent l'indispensable désir de châtement, [...] le retour de la suspicion fondamentale qui pèse sur les gardiens, déplaçant sur ceux-ci le fardeau d'une loi suspecte parce qu'organisant l'illisibilité, l'ambiguïté et la double contrainte, [ce] discours divisé [interdit] par là à cette corporation toute possibilité d'identification professionnelle» (CHAUVENET et al., 1993: 363). Aux antipodes de ce discours, «on entend un discours construit et privé sur la pratique professionnelle quotidienne et sur les rapports avec les détenus [...] centré sur la relation humaine interindividuelle du face à face, [...] sur la nécessité de cohabiter au moindre coût» (ibid.). Ce discours est traversé par une quête de sens, une recherche de dignité du métier qui est une affaire personnelle, difficilement transmissible. Chacun travaille à sa manière dans une «ignorance multiple» pensant être plus compréhensif que les autres face aux détenus, s'estimant marginal. Ce discours ne peut être tenu sur la scène publique car le discours public sur la prison est encore trop fantasmé et aux antipodes du discours privé des surveillants.

### 3.3.2 Définition de l'hypothèse «dualité de la politique pénitentiaire»

L'hypothèse est la suivante: l'existence d'une dualité de la politique pénitentiaire saisie par la dualité des discours sur le rôle de la prison, l'image de la justice et la fonction de gardien, a une influence sur le stress du personnel pénitentiaire. Schématiquement, cette hypothèse est divisée en trois concepts: le rôle de la prison (comprenant deux dimensions: aux yeux du public et aux yeux du gardien), l'image de la justice et la fonction de gardien (qui englobe trois dimensions: les qualités professionnelles, le rôle général et le rôle face aux détenus et à l'autorité).

## 4. MÉTHODOLOGIE

Avant le sondage proprement dit et faisant suite à la revue de la littérature consacrée au personnel pénitentiaire, succinctement rapportée dans les précédentes parties consacrées à la problématique du stress et aux contextes théoriques qui ont servi à l'élaboration des hypothèses («acteur», «structure institutionnelle» et «dualité de la politique pénitentiaire»), il a été nécessaire de construire un modèle servant de base à l'étude des variables parmi lesquelles se trouvait le stress. La direction de l'établissement a accordé, à la suite du stage, l'autorisation de réaliser un sondage (dénommé «expérience professionnelle en milieu pénitentiaire») articulant l'ensemble des hypothèses et concepts à tester (dix-sept thèmes comprenant 90 questions fermées y compris onze questions signalétiques et une question ouverte). La démarche a été expliquée au personnel (on leur a

notamment précisé que le questionnaire était confidentiel et anonyme) et les 6 jours d'entretiens qui étaient prévus ont été effectués durant le mois d'avril 1999. J'ai saisi directement les réponses des interviewés au questionnaire sur support informatique. Un feuillet séparé et une urne scellée ont été prévus pour des questions demandant des réponses plus personnelles, afin d'assurer la plus grande confidentialité et inciter à la plus grande franchise possible. Comme le sondage se faisait sur une base volontaire et que le personnel de ce milieu est connu comme faisant preuve d'une réserve et d'une certaine autocensure, la crainte de l'auto-sélection est demeurée réelle.

L'établissement d'un questionnaire fermé fut le résultat d'un choix difficile entre la perte de nuance au niveau des réponses et le traitement statistique des informations recueillies. La crainte de la subjectivité au niveau des propositions de réponses est demeurée une préoccupation constante afin de ne pas compromettre la fiabilité (reproductibilité et intersubjectivité) et la validité des questions-indicateurs. Certaines questions ont servi de base à l'élaboration d'indicateurs proprement dits (variables indépendantes) et les réponses apportées aux autres questions ont permis d'illustrer de manière plus qualitative les thèmes abordés.

## **5. ANALYSE DES DONNÉES DU SONDAGE**

### **5.1 Représentativité de l'échantillon**

L'échantillon prévu a priori était de 40 personnes (21.07% du personnel). Il a été finalement de 32 individus (16.32%). Une personne a été exclue de l'échantillon a posteriori, son poste de nature essentiellement administrative ne la mettant pas suffisamment en contact avec les détenus.

L'échantillon final est légèrement sur-représenté au niveau du personnel cellulaire (+14.26%) et sous-représenté au niveau du personnel des ateliers (-7.76%). De manière générale, la participation au sondage s'est faite au gré du temps disponible du personnel (durée de l'entretien de 45 minutes à 1 heure, parfois avec interruptions). La direction a invité ses collaborateurs à y prendre part (par courrier interne). Cependant, malgré les premiers liens que j'avais tissés au moment du stage, ma présence et le rappel constant de ma disponibilité, il a été parfois difficile de dépasser la méfiance, la réserve et l'autocensure... L'impression générale qui m'est restée des refus essayés est principalement le sentiment que le personnel n'a «rien à dire sur la profession» mais n'en pense toutefois pas moins... En effet, MONTANTDON & CRETZAZ (1981)<sup>39</sup> notaient déjà que les surveillants

dans leur pratique et dans leur savoir étaient soumis à la loi du silence et au secret de fonction. Ils sont en fait soumis à une contradiction fondamentale: la possibilité de tout savoir et l'impossibilité de tout dire, malgré toutes les incitations... Les entretiens se sont toujours déroulés de manière cordiale et au gré des postes de travail. Que les participants à cette entreprise en soient remerciés ici.

## 5.2 Analyse de la variable stress

Lors du sondage, il a été fait mention aux personnes interviewées que, de manière générale, on considère que les catégories professionnelles qui exercent leur métier avec une large variété d'interactions interpersonnelles développent des taux variables de stress. Cela a été constaté chez les policiers ou encore dans leur propre profession où les rapports interpersonnels (notamment avec les détenus) sont difficiles. La définition du stress a été énoncée comme suit: «Un sentiment général d'inquiétude qui résulte d'une demande qualitative et quantitative excessive faite sur une personne. Cette demande produit des désordres sur les systèmes physiologiques, sociaux ou psychologiques». Une fois ces précisions faites, les individus disent souffrir à 83.9% (n = 26) de stress dans leur travail.

### 5.2.1 Variable dépendante stress

La variable dépendante à analyser a été construite comme un indicateur à trois «items»<sup>40</sup>. En réponse à cette question, la proportion des individus qui considèrent leur métier «plutôt stressant» à «stressant» reste semblable par rapport à la question précédente (n = 27, 87.1%). Quatre individus le considèrent «plutôt pas stressant» et aucun «pas stressant». De même, les personnes interrogées dans ce sondage ne perçoivent pas le fait d'avouer autour de soi que l'on souffre de stress comme une preuve de faiblesse (n = 28, 93.3%). Afin de tester les variables qui sont à l'origine du stress dégagées par la recherche en la matière, notamment TRIPLETT et al. (1996) mais également LONG et al. (1986), HUCKABEE (1992) ainsi que KUOTSAI (1995), un certain nombre de questions ont été introduites dans notre questionnaire.

### 5.2.2 Stress et ambiguïté de rôle

En ce qui concerne les sources de stress liées à l'ambiguïté de rôle, les personnes interrogées ont dans leur majorité «rarement» (n = 17, 54.8%) le sentiment de ne pas savoir ce que l'on attend d'elles, les deux autres quarts se répartissant entre «jamais» (n = 8, 25.8%) et «souvent» (n = 6, 19.4%). Egalement, la grande majorité (n = 27, 87.1%) des sondés a «rare-

ment» (n = 14, 45.2%) et «jamais» (n = 13, 41.9%) le sentiment de ne pas savoir quel rôle elle joue dans les objectifs de l'établissement. Telle que mesurée par ces deux propositions, l'ambiguïté de rôle est plutôt absente, alors que le stress, lui, existe.

### 5.2.3 Stress et surcharge qualitative de rôle

Une autre catégorie de sources de stress a été regroupée sous la dénomination de surcharge qualitative de rôle dont deux indicateurs ont été dégagés. A la question: «La demande qualitative de votre rôle est-elle trop grande?», les individus le pensent «rarement» (n = 23, 74.2%). Ce qui est peut-être expliqué par le fait qu'ils trouvent souvent leurs tâches monotones et routinières à 67.7% (n = 21). Ils estiment «rarement» (n = 17, 54.8%), voire «jamais» (n = 11, 35.5%) que leur formation est insuffisante pour accomplir leurs tâches qu'ils considèrent d'un autre côté «souvent» (n = 16, 51.6%), pour certains «rarement» (n = 12, 38.7%), comme étant complexes. La conjonction entre tâches monotones et routinières et cependant complexes est à noter. Les effets s'annulent peut-être et le constat pourrait être le suivant: la complexité des tâches n'est pas due à leur exigence qualitative en termes relationnels (la formation étant par ailleurs estimée comme suffisante), la complexité est d'une autre nature et c'est elle qui est à l'origine du stress...

### 5.2.4 Stress et surcharge quantitative de rôle

La surcharge quantitative de rôle a été abordée. Elle est ressentie «souvent» à 51.6% (n = 16) sans être toutefois significative statistiquement. A ce stade, ni la surcharge qualitative ni la surcharge quantitative mesurée par les indicateurs que l'on a proposés n'est significative statistiquement comme source de stress.

### 5.2.5 Stress et conflit de rôle

La mesure de la variable conflit de rôle fait appel à une échelle composée de deux propositions inspirées par KUOTSAI (1995). Les personnes interrogées dans notre sondage répondent «souvent» (n = 17, 54.8%) – sentiment contrebalancé par d'autres qui estiment «rarement» (n = 13, 41.9%) – accomplir des «choses qui devraient être faites différemment». Cette proposition est d'ailleurs corrélée avec le stress significativement et positivement (Gamma .506,  $p < .049$  ou Rho de Spearman .320,  $p < .039$ ). Egalement, dans leur majorité elles pensent «rarement» (n = 18, 58.1%) que des «demandes contradictoires» leur sont faites. La proportion des «souvent» suit toutefois de près (n = 12, 28.7%).

### 5.2.6 Stress et carrière

Majoritairement (n = 15, 48.4%), les personnes interrogées estiment «rarement» manquer d'opportunité d'avancement. Ce n'est pas étonnant, étant donné que l'avancement se faisait, jusqu'à récemment, sur la base de l'ancienneté. Par contre, elles concèdent «souvent» qu'il y a peu de mobilité dans la profession (n = 15, 48.4%), ce qui est une constatation courante.

### 5.2.7 Stress et sécurité

La sécurité en tant que source de stress a été abordée. La majorité des individus interrogés (n = 25, 80.6%) a «rarement» un sentiment de danger constant dans son travail. La relation est significative et positive (Gamma .744,  $p < .035$  ou Rho de Spearman .322,  $p < .039$ ). Ainsi, à une absence de sentiment de danger constant est associé le stress!

Etrangement, si les personnes sondées affirment avoir peu le sentiment d'être en danger constant, ils n'en avouent pas moins qu'il y a de fortes chances d'être blessé dans leur profession: 17 (54.8%) individus le pensent contre 14 (45.2%) qui ne le pensent pas. La corrélation est d'ailleurs négative (Rho de Spearman  $-.380$ ,  $p < .018$ ) laissant présager une relation inverse entre ces deux sentiments: un sentiment croissant de chances d'être blessé est corrélé à un sentiment décroissant de danger constant! La relation persiste (corrélation partielle  $-.380$ ,  $p < .019$ ) si l'on tient compte de la variable agressions subies. Ceci est compréhensible du fait que même si treize personnes ayant subi une agression estiment qu'il y a de fortes chances d'être blessé dans leur métier, 9 autres personnes ayant également subi une agression n'estiment pas cette chance comme forte. Par rapport au stress, la chance d'être agressé n'a aucune relation significative.

La variable a été mesurée sur la base d'un sentiment subjectif, peut-être aurait-il été intéressant de prendre en compte les statistiques relatives aux agressions reportées à la direction pour confirmation. Ces statistiques existent, elles sont toutefois à usage interne. Les chiffres sont très faibles, les agressions entre détenus étant plus importantes.

### 5.2.8 Stress et environnement de travail

LONG et al. (1986) estiment entre autres que le cadre de travail est une source de stress. La majorité des individus interrogés (n = 25, 80.6%), disent ne souffrir que «rarement» (n = 14, 45.2%), voire «jamais» (n = 11, 35.5%) du poids de l'enfermement, notamment en raison de l'architecture des lieux: celle-ci est particulièrement oppressante au premier abord dans

l'établissement (longs couloirs dont les parois sont quelquefois colorés par de larges peintures murales, architecture massive et monolithique, voire «bétonnée»).

#### 5.2.9 Stress et sentiment d'impuissance face à la récidive des détenus

HUCKABEE (1992) met en avant le sentiment d'impuissance face à la récidive des détenus comme étant un facteur lié au stress. Une proposition du questionnaire reprend cette idée. Dix-neuf personnes (61.3%) avouent éprouver ce sentiment face à la récidive des détenus. Parmi elles, 11 estiment leur travail stressant, sans qu'il existe toutefois de corrélation significative avec leur stress.

#### 5.2.10 Synthèse des sources de stress

Sur la base d'un échantillon de 31 personnes, les seules et uniques sources de stress significatives sont le conflit de rôle (positive) – constaté par d'autres recherches déjà citées – et le sentiment de danger constant (négative), source que j'ai écartée en raison de son manque de pertinence.

Afin de pousser l'analyse dans une phase purement exploratoire, j'ai effectué une modélisation supplémentaire à partir des scores factoriels (après rotation des composantes, variables à intervalles) pour les questions construites comme une échelle. Les données ont été pondérées par la variable «expérience professionnelle» et les échelles ont été retenues sur la base d'un alpha de Cronbach supérieur à .5. Une première matrice des corrélations a mis en évidence des relations significatives avec le stress.

Ainsi, ont finalement une influence positive sur le stress: l'âge (Pearson .387,  $p < .000$ ), l'état civil (Pearson .226,  $p < .000$ ), l'expérience en milieu pénitentiaire (Pearson .290,  $p < .000$ ), la formation (Pearson .192,  $p < .000$ ), le grade (Pearson .149,  $p < .000$ ), la mobilité (Pearson .278,  $p < .000$ ), la surcharge qualitative de rôle - 2 - (Pearson petit .084,  $p < .022$ ), le conflit de rôle (Pearson moyen .281,  $p < .000$ ), le manque d'opportunités de carrière (Pearson faible .158,  $p < .000$ ). Le sexe (Pearson petit -.070,  $p < .047$ ) a une influence négative. Une modélisation des variables donne une  $R^2$  de .545 (voir tableau 1 en ce qui concerne notamment les  $\beta^4$ ).

Théoriquement, sur la base des données pondérées, est stressé un homme sans trop d'expérience en milieu pénitentiaire, sans grade, peu surchargé qualitativement mais avec une formation qui éprouve un conflit de rôle et qui manque d'opportunités de carrière<sup>42</sup>. Ces enseignements sont à prendre avec toute la retenue poppérienne nécessaire.

**Tableau 1 :** Modélisation sources de stress.

Variables	Beta	Sig.
Sexe	- 0.793	p < .000
Age	1.070	p < .000
Expérience	- 0.230	p < .004
Grade	- 0.988	p < .000
Formation	0.567	p < .000
Surcharge qualitative - 1 -	- 0.241	p < .000
Conflit de rôle	0.596	p < .000
Carrière	0.105	p < .015

### 5.3 Analyse des données relatives à l'hypothèse «acteur»

#### 5.3.1 Caractéristiques personnelles de l'échantillon

Les 90.3% (n = 28) des 31 personnes sur lesquelles porte l'analyse sont des hommes. Le reste de l'échantillon est, quant à lui, composé de trois femmes (9.7%)<sup>43</sup>. L'échantillon est constitué majoritairement de personnes mariées, soit 64.5% (n = 20), viennent ensuite 19.4% de personnes divorcées (n = 6) et enfin 16.1% de personnes célibataires (n = 5). La moyenne d'âge se situe à 42 ans et demi. La fourchette d'âge varie entre 25 ans minimum et 53 ans maximum. La valeur médiane est de 44 ans<sup>44</sup>.

#### 5.3.2 Caractéristiques institutionnelles de l'échantillon

Au moment du sondage, 15 personnes (48.4%) avaient le grade de gardien-appointé, 9 (29.0%) celui de gardien principal adjoint et 7 (22.6%) celui de gardien principal. Six personnes (19.4%) sont entrées en service avant l'ouverture de la nouvelle prison et ont de ce fait connu et travaillé dans l'ancien établissement. Parmi celles qui sont entrées en service, 10 (32.3%) l'ont été à son ouverture, à la fin des années septante, le solde se répartissant jusqu'à 1997 (n = 15). Il est à noter que le 75% des personnes sondées sont entrées en service entre 1977 et 1985 et ont par conséquent plus de 22 ans d'expérience professionnelle passées en milieu pénitentiaire. Il est normal que la cohorte constituée par ces personnes soit objectivement sur-représentée puisque l'ouverture de la nouvelle prison a

nécessité un engagement important de nouveaux collaborateurs. Cependant, plusieurs recherches – notamment celle de KUOTSAI (1995) – ont démontré le poids déterminant du temps passé en milieu pénitentiaire sur les attitudes du personnel, constat qu'il faut garder à l'esprit.

La majorité des personnes interviewées, soit 90.3% (n = 28) occupent une fonction au sein d'une brigade dans le cellulaire: 6 d'entre elles (19.4%) sont chef d'unité ou de brigade, 19 travaillent comme gardien (61.3%), 2 au greffe (6.5%) et une dans une unité dite *extra muros*. Une personne travaille dans une unité dépendant du département de la santé publique du canton et deux aux ateliers. Il est à signaler que le personnel travaillant aux ateliers a un contact plus soutenu et différent avec les détenus par rapport au personnel du cellulaire qui voit littéralement «défiler» des prévenus à longueur de journée.

En ce qui concerne la mobilité professionnelle du personnel au sein de l'établissement, 22.6% (n = 7) d'entre eux n'ont effectué aucune mutation au cours de leur carrière qui s'étend de 1 à 20 ans d'activité pour 6 d'entre elles et qui est comprise entre 26 et 30+ ans pour la dernière. Cinq personnes (62.5%) ont changé une fois de poste alors qu'elles avaient entre 11 et 20 ans d'expérience et trois (42.9%) ont effectué 2 mutations alors qu'elles avaient 6 à 20 ans d'expérience. Les personnes ayant eu la plus grande mobilité (n = 16, 51.6%), soit 1 à 5 mutations, ont entre 21 à 25 ans d'expérience. La mesure d'association entre les variables expérience et mutation donne .651 (Gamma moyen) pour une signification de  $p < .000$ . Ainsi, plus une carrière est longue, plus la mobilité est grande, l'inverse étant également vrai (coefficients symétriques).

### 5.3.3 Formation

Dans le canton concerné, afin de pouvoir travailler en milieu pénitentiaire, il faut disposer d'un Certificat fédéral de capacité. Toutes les personnes interrogées ont une première formation professionnelle. Par la suite, le personnel engagé reçoit une formation spécifique. Onze personnes interviewées (35.5%) ont suivi à la fois la formation interne dispensée dès 1984 dans l'établissement et la formation dispensée au Centre de formation du personnel pénitentiaire, à Fribourg. Dix-sept ont suivi la formation au niveau national (54.8%) et 3 n'ont suivi aucune formation spécifique, si ce n'est le parrainage par un gardien du temps de l'ancienne prison. Il est intéressant de constater que pour les personnes ayant effectué les deux formations, ces dernières sont qualifiées comme étant de type «sécuritaire» à «plutôt sécuritaire» (n = 8, soit 72.7%), soit comme mettant l'accent sur les aspects autoritaires et répressifs de la profession. Etonnamment, pour les



personnes n'ayant suivi qu'une formation au niveau national (n = 17), celle-ci est qualifiée de type «plutôt sécuritaire» à «plutôt évolutive» (n = 12, 70.6%), soit comme orientant également son approche de manière pluridisciplinaire. Cette dernière opinion peut s'expliquer du fait que les individus n'ayant suivi qu'une seule formation, l'ont perçue et la perçoivent encore – alors qu'elle était inexistante auparavant et qu'elle a été complétée depuis par une formation interne – comme une opportunité supplémentaire de valorisation de leur profession au-delà de ses aspects purement sécuritaires. De manière générale, la formation est perçue comme étant de type «plutôt sécuritaire» à «plutôt évolutive» (n = 21, soit 67.7%), ce qui semble être une orientation «politiquement correcte» de la formation dispensée à ce type de personnel.

Pour 54.8% (n = 17) des personnes interrogées<sup>45</sup>, après leur formation et après leur affectation à une brigade, les attentes professionnelles, prises dans un sens large, ont été remplies. Cependant, treize (41.9%) d'entre elles<sup>46</sup>, à leur entrée en brigade, ont entendu les «anciens» (n'ayant pas eu de formation ou peu) leur dire: «Oublie la théorie, regarde et apprends la seule et vraie manière de travailler». Nous observons-là une forme de pression des anciens sur le groupe des nouveaux, concernant la place à donner à la formation. De manière générale, le sentiment qui prévaut chez le personnel est celui de la valorisation de l'expérience de la réalité carcérale avant tout autre qualification. Cette attitude se traduit d'ailleurs par l'acceptation à une grande majorité (n = 23, 71.9%) de la formule «nulle qualification professionnelle ne compte s'il n'y a pas de personnalité». Cette opposition entre formation et absence de formation pour le personnel pénitentiaire reste latente. Ainsi, 15 personnes (48.4%) se refusent à croire que «la prison n'a pas besoin de personnel trop qualifié» et encore moins qu'«un personnel moderne dans une institution archaïque pourrait tout faire sauter!». Cependant, 16 personnes (51.6%) sont d'accord ou partiellement d'accord avec ces propositions. La tension reste ainsi réelle.

#### 5.3.4 Analyse des stratégies de défense

Les stratégies de défense analysées sont au nombre de dix: les stratégies de défense en général, la substitution de récompense, la comparaison positive dans le temps, la comparaison positive entre emplois, l'action optimiste, l'ignorance sélective, les stratégies de défense sociales, l'activité récréative, l'attitude suspicieuse et autoritaire et l'épuisement émotionnel.

Pour ce qui est des stratégies de défense en général, la thématique a été présentée aux personnes qui ont été interrogées par l'argument suivant: «Parfois, lorsque nous sommes confrontés aux difficultés, nous adoptons

des comportements de défense pour nous protéger; nous faisons tous des choses pour ne pas trop souffrir des inquiétudes de la vie». Globalement, les individus adoptent dans leur majorité plusieurs (n = 19, 61.3%) stratégies de défense, pour certains par contre seulement quelques-unes (n = 9, 29.0%)<sup>47</sup>. En ce qui concerne la substitution de récompense, la majorité des individus interrogés (n = 18, 58.1%) a répondu qu'elle considèrerait comme fausse la proposition: «Je fais mon boulot tant que je suis bien payé». Suivent de près également les personnes qui admettent avoir cette opinion (n = 13, 41.9%). Cette position contraste d'ailleurs avec la motivation à l'engagement où la rétribution financière jouait un rôle important pour la majorité. Enfin, on relève qu'une corrélation existe entre cette opinion et le stress (Rho de Spearman .328, p < .036). On pourrait croire que le fait d'admettre la rétribution financière comme compensation substitutive aurait une influence sur le stress, en le diminuant. C'est le cas effectivement ici, mais dans le sens inverse: ne pas admettre l'argent comme récompense est lié au stress.

**Tableau 2:** Substitution de récompense et stress.

Count	Crosstab				
		Question 1002			Total
		2.00 métier plutôt pas stressant	3.00 métier plutôt stressant	4.00 métier stressant	
Question 12010	1.00 vrai	4	4	5	13
Substitution de récompense	2.00 faux	0	7	11	18
Total		4	11	16	31

Pour ce qui est de la comparaison positive dans le temps, les personnes interrogées admettent volontiers que leur travail actuel est meilleur que celui qu'elles exerçaient auparavant: 20 personnes (64.5%) contre 11 personnes (35.5%) considérant cette proposition comme fausse. La corrélation avec le stress est significative et négative (Rho de Spearman -.576, p < .000). Penser que son travail actuel est meilleur que celui que l'on exerçait avant devrait diminuer le stress. Or, ce n'est pas le cas. L'acceptation de cette proposition ne l'atténue pas.

**Tableau 3 :** Comparaison positive dans le temps et stress.

Count		Crosstab			Total
		Question 1002			
		2.00 métier plutôt pas stressant	3.00 métier plutôt stressant	4.00 métier stressant	
Question 12011	1.00 vrai	0	6	14	20
Comparaison positive dans le temps	2.00 faux	4	5	2	11
Total		4	11	16	31

Lorsqu'il leur est demandé de comparer leur emploi avec celui d'autres personnes appartenant à leur entourage, ils déclarent à la quasi unanimité (n = 29, 93.5%) qu'il «n'est pas pire».

A la question concernant leur attitude face aux difficultés rencontrées au cours de leur activité professionnelle, les personnes sondées déclarent aussi à la quasi unanimité prendre les mesures qui s'imposent pour les régler (n = 30, 96.8%). Constat d'action optimiste donc. Il s'agit d'évaluer également si les individus se bornent à résoudre leurs problèmes en les ignorant, notamment par le biais d'une application stricte du règlement. La majorité s'y oppose. Effectivement, 25 (80.6%) personnes considèrent comme fausse la proposition: «Quand j'ai des problèmes au boulot, je fais seulement ce que me dit le règlement». Ainsi, il n'y a pas d'ignorance sélective comme stratégie de défense.

Pour ce qui est des stratégies de défense sociales, les individus interrogés se partagent entre ceux qui ont «peu de stratégies de défense sociales» (n = 11, 35.5%) – ils n'ont qu'un seul type d'interlocuteur avec qui ils discutent de leurs problèmes (collègues, famille/amis ou famille/conjoint) – et ceux enfin qui ont «plusieurs stratégies de défense sociales» (n = 14, 45.2%) – et qui ont donc plusieurs types d'interlocuteur.

Dans le détail, il est à noter que ces derniers ont tendance à discuter de problèmes de travail avec leurs collègues: 28 personnes (90.3%) l'admettent. Sans que cela soit véritablement significatif, il faut noter que malgré ces dispositions, 24 personnes estiment leur métier de «plutôt stressant»

à «stressant». Ainsi, ils sont moins nombreux à discuter de leurs problèmes avec des tierces personnes autres que leurs collègues: 17 seulement (54.8%) en parlent à leurs famille/amis et 18 (58.1%) à leurs famille/conjoint. Cela n'affecte pas leur stress puisque, pour les deux propositions, seulement une personne estime son métier «plutôt pas stressant».

POLLAK & SIGLER (1998) avaient mentionné une cause de stress souvent ignorée: la sédentarité et l'inactivité physique ou encore la mauvaise alimentation, la fumée et l'alcoolisme. A la quasi unanimité (n = 30, 96.8%), les personnes interrogées ont une activité récréative ou sportive qu'elles pratiquent régulièrement plusieurs fois par mois. La corrélation entre stress et activité récréative est inverse (Rho de Spearman -.305, p < .048). Dans les conversations avec les gardiens, plusieurs personnes ont mentionné l'importance d'une telle activité pour «se changer les idées» et ne pas «péter les plombs». Elle n'a cependant pas d'effet sur leur stress!

Concernant la présence d'une attitude suspicieuse et autoritaire, quinze personnes (48.4%) admettent adopter «souvent» une attitude suspicieuse dans leur travail et avoir une attitude «souvent» autoritaire (n = 20, 64.5%). Celle-ci est cependant sans effet significatif sur leur stress. Toutefois, ils n'estiment pas que leur attitude peut être qualifiée d'hostile ni que l'on peut leur reprocher de manquer d'émotions (n = 25, 80.6%). Finalement, qu'en est-il de la nécessité d'un cadre de travail rigide et statique pour contrecarrer l'incertitude et le stress? Dix-huit personnes (58.1%) apprécient ce genre d'environnement contre 12 (38.7%) qui sont d'un avis contraire. Sans toutefois de corrélation significative.

Enfin, qu'en est-il d'un éventuel épuisement émotionnel? Pour POLLAK & SIGLER (1998), la catégorie professionnelle des gardiens de prison développe du stress chronique. Ils parlent également de burnout qu'il faut comprendre comme étant de l'épuisement émotionnel voire du cynisme.

Pour mesurer notamment l'épuisement émotionnel, le questionnaire abordait la problématique des suicides en détention. MIVELAZ<sup>48</sup> (1988) qui a réalisé une série d'entretiens informels sur la question des suicides en prison, nous livre les commentaires suivants: «D'une manière générale, on pourrait classer les réactions des surveillants en deux catégories principales: des attitudes d'indifférence [25%] ou des réactions émotionnelles profondes. [Les surveillants] cherchent au travers de cette expérience à affiner leurs moyens de détection des cas suicidaires afin de mieux prévenir de tels événements» (MIVELAZ, 1988: 24s.). Il précise également que «les surveillants ont surtout une certaine difficulté à verbaliser ce qu'ils ont ressenti et vécu des événements. [...] Un autre aspect de l'attitude très

réaliste du personnel de surveillance réside dans le sang-froid constamment démontré par les surveillants lors d'un événement dramatique en prison. [...] L'attitude des surveillants est en revanche différente, beaucoup plus diversifiée et nuancée, à l'égard des tentatives de suicide. [...] Ils montrent une certaine irritation à l'égard des tentatives de suicide qui ont manifestement un but utilitaire ou qui sous-tendent des attitudes de chantage ou de manipulation» (MIVELAZ, 1988: 26).

Vingt-neuf individus interrogés ont été confrontés à un suicide en détention. Les deux tiers (n = 20, 64.5%) pensent que cela est toujours terrible et n'y sont pas indifférents, le tiers restant (n = 9) ne le pense pas et l'est. L'association entre ces deux sentiments, compte tenu de l'exposition à un suicide, est de .497,  $p < .003$  (corrélation partielle). Enfin, 32.3% (n = 10) ressentent de l'irritation face aux tentatives.

**Tableau 4:** Epuisement émotionnel et stress.

Count		Crosstab			
		Question 1002			Total
		2.00 métier plutôt pas stressant	3.00 métier plutôt stressant	4.00 métier stressant	
Question 13032	1.00 prendre au sérieux	1	6	12	19
Tentative de suicide	2.00 pas prendre au sérieux	3	4	3	10
Total		4	10	15	29

Etrangement, 46.7% (n = 14) considèrent les tentatives comme du chantage ou de la manipulation mais pensent par ailleurs qu'ils faut toujours les prendre au sérieux. La relation entre le stress et le fait de prendre au sérieux les tentatives de suicide est significative et positive (Rho de Spearman .341,  $p < .033$ ). En effet, parmi les 19 personnes qui prennent au sérieux les tentatives de suicide, 12 estiment leur métier comme «stressant» et 6 comme «plutôt stressant». 30% (n = 9) considèrent ce geste comme un chantage et affirment ne pas le prendre au sérieux. Ces résultats montrent face à cette problématique, un certain épuisement émotionnel. Enfin, il est à noter que parmi les personnes ayant été confrontées à une tentative de

suicide, 13 (46.4%) en ont parlé avec le service médical ou la direction, alors que 13 (46.4%) ne l'ont pas fait mais auraient estimé cette mesure nécessaire; 2 personnes (7.1%) finalement l'estimaient inutile.

### 5.3.5 Analyse des relations interpersonnelles

De manière générale, les personnes interrogées affirment que le climat de travail entre collègues est majoritairement «bon» (n = 18, 58.1%). Pour d'autres et dans une mesure moins importante, il est «moyen» (n = 12, 38.7%). Il est à préciser que par «collègues de travail», ils se réfèrent avant tout aux personnes qui sont affectées dans leur brigade. La mesure de l'entente entre collègues au sein d'une même brigade peut être confrontée lors du travail de nuit, où, affectés à des tâches de pure surveillance, les individus entretiennent des relations moins tendues, pour certains, ou alors strictement fonctionnelles pour ceux qui ne parviennent pas à passer à un plan plus personnel. Des facteurs déterminants peuvent alors être l'ancienneté, la personnalité ou encore le comportement du chef de brigade.

Une observation sur le terrain me permet d'affirmer que les équipes sont quelque peu cloisonnées entre elles: structurellement et opérationnellement (chacune à une affectation spécifique), ce qui déteint sur les contacts qu'elles peuvent entretenir entre elles. Une soupape à ce cloisonnement est le détachement de certains individus à des tâches particulières comme les gardes armés au portail ou encore le détachement de sapeurs-pompiers qui permettent la création de liens entre individus appartenant à différentes brigades mais sur des bases plus personnalisées.

Plus spécifiquement, pour 41.9% (n = 13) des personnes interrogées, la relation entre gardiens est «plutôt détendue», contre 29.0% (n = 9) qui la considèrent «plutôt tendue».

On peut relever à ce sujet que les individus sondés pensent majoritairement que le travail de leurs collègues a une influence sur leur propre travail (n = 21, 67.7%), mais la moitié se sent toutefois seule à son poste (n = 10). Si, par exemple, le collègue qui précède a bien pris en charge une «entrée» (il a répondu aux questions du prévenu, lui a donné un livre pour sa première nuit, ...), le collègue qui suit peut à ce moment-là espérer que la nuit se passera sans incidents (il n'aura pas affaire à un prévenu angoissé qui appelle depuis sa cellule parce qu'il tourne en rond entre quatre murs, inquiet en raison du fait qu'il ne sait pas quand il doit voir le juge d'instruction et qui n'a rien à lire). En fin de compte, les personnes que l'on a interrogées estiment à 67.7% (n = 21) ne pas être plus compréhensives que leurs collègues face aux détenus.

### 5.3.6 Analyse de l'identité professionnelle

A la quasi unanimité (n = 28, 90.3%), les individus sondés sont d'accord avec la proposition: «Dans ce métier, personne ne veut d'une image dévalorisante» mais n'estiment toutefois pas trouver «secrètement» dans le regard des détenus (n = 18, 58.1%), une image positive de soi. Ils savent (n = 21, 67.7%) pourtant définir ce qu'est un «bon gardien» à leurs yeux. Concernant leur activité, une courte majorité de 17 personnes (54.8%) estime que son travail de face à face avec les détenus n'est pas suffisamment évalué ni reconnu (tant par la hiérarchie que par l'extérieur). D'ailleurs, certaines personnes pensent à 67.7% (n = 21) que c'est sur les aspects les plus objectifs de leur travail qu'ils sont évalués (pointage lors des rondes, ponctualité, tenir l'horaire). Ce qui néanmoins semble donner un sens à leur action est le fait de se savoir utiles à la société et au détenu: la quasi unanimité avoue avoir ce sentiment (n = 28, 90.3%). Enfin, ils sont une majorité (n = 22, 71.0%) à dire que, de manière générale, un gardien ne peut pas admettre qu'il n'est pas satisfait de sa profession. Par contre, il peut dire que son travail concret manque parfois d'intérêt.

### 5.3.7 Synthèse de l'hypothèse «acteur»

L'hypothèse acteur avait été définie de la manière suivante: les caractéristiques personnelles et institutionnelles, la formation, les stratégies de défense, l'identité professionnelle et les rapports interpersonnels ont une influence sur le stress. Les indicateurs ayant une relation significative avec le stress se rapportent aux stratégies de défense pour l'essentiel:

**Tableau 5:** Indicateurs liés au stress.

Variables	Rho de Spearman		Interprétation
Pratique d'une activité récréative	-.305	p < .048	elle ne diminue pas le stress
Substitution de récompense	.328	p < .036	l'argent comme récompense substitutive n'est pas un facteur de réduction de stress
Comparaison positive dans le temps	-.576	p < .000	estimer que l'emploi actuel est meilleur que celui exercé avant n'atténue pas le stress
Epuisement émotionnel (face aux tentatives de suicide des détenus)	.341	p < .033	la prise au sérieux des tentatives de suicide des détenus est associée au stress

## 5.4 Analyse des données relatives à l'hypothèse structure institutionnelle

### 5.4.1 Image du détenu

Il se dégage ici majoritairement une image de «plutôt positive» (n = 16, 51.6%) à «positive» (n = 5, 16.1%) du détenu adulte. 32.3% des individus (n = 10) ont une image «plutôt négative» à «négative». C'est ainsi que les personnes sondées ne pensent pas forcément que tout détenu est un «menteur en puissance» ou un «fainéant», et elles n'oublient pas que ce sont «d'abord des hommes». Elles concèdent toutefois que la présence élevée de détenus étrangers leur pose des problèmes de communication et de compréhension. Pratiquement, elles se «débrouillent» (détenu qui parle la même langue, gestuelle) pour se faire comprendre<sup>49</sup>. L'établissement accueillant à la fois des détenus en fin de peine (ou de courte peine) et des prévenus en détention avant jugement (la majorité), une question portait sur la différence faite ou non entre ces deux types de population. Pour 27 des individus interrogés (87.1%), il n'y a pas de différence.

En ce qui concerne la détention des mineurs, une grande minorité des personnes sondées (n = 14, 45.2%) ne savait pas vraiment quoi penser de cette «situation difficile», alors que 17 autres personnes avaient une opinion plus tranchée sur la question. Parmi celles-ci, la nécessité de «plutôt plus d'éducation et de traitement» semblait acquise (n = 12), rejoignant la majorité qui estimait que la solution passait également par «plutôt plus d'éducation et de traitement» (n = 20, 64.5%).

### 5.4.2 Logique sécuritaire

La logique sécuritaire dont il est fait état ici tient compte de deux aspects: la représentation que les individus ont de l'établissement et des systèmes de sécurité ainsi que de leur tolérance face aux difficultés.

BENIGUI, CHAUVENET & ORLIC (1994: 227) déclarent à ce propos que: «les prisons [...] sont l'une des faces instrumentales de la Justice, elles sont des organisations du contrôle social. Elles sont des outils d'application d'une politique définie ailleurs notamment par la loi. [...] Le personnel de surveillance est un personnel instrumentalisé. Les surveillants sont des exécutants, [ils] sont les fantassins de l'ordre social, [...] [leur] participation aux activités tendant à la réinsertion sociale des détenus, l'une des missions officiellement assignées aux surveillants, est une mission résiduelle totalement plaquée sur les autres, voire une mission contradictoire avec celle de surveillance et de sécurité».



On peut remarquer également que, pour les personnes sondées, le véritable échec de la prison, c'est en premier lieu et de très loin l'évasion et la crise interne, quel que soit par ailleurs le discours officiel.

Le questionnaire abordait cette thématique en concevant notamment une échelle avec à un pôle une prison comme institution sensible – dans le sens de BENGUIGUI et al. (1994) – et à l'autre pôle une prison comme institution «normalisée» – dans le sens de LEMIRE (1994)<sup>50</sup>. Les individus sondés se partagent en deux groupes quasi égaux: 51.6% (n = 16) voient la prison comme une «institution sensible» pour laquelle l'évasion reste un échec, qui ne doit pas «faire de vagues» (politiques) et dans laquelle il ne doit pas y avoir de désordre. Pour l'autre groupe de 48.4% (n = 15), la prison est perçue plutôt comme une institution «normalisée», comme une composante sociétale à part entière.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne sa pratique quotidienne, comment le personnel voit-il les systèmes de contrôle? Le développement continu des dispositifs internes de sécurité (multiplication des fouilles par palpation et des fouilles à corps, encadrement durant de «grands mouvements», multiplication des portiques de détection et des postes de surveillance électronique, postes de surveillance) contribuent-ils, aux yeux du personnel, à accroître le climat de tension par la multiplication des contraintes? Pour les individus que l'on a interrogés, les systèmes de contrôle correspondent à ceux d'une institution «sécuritaire» (n = 13, 41.9%) et «plutôt sécuritaire» (n = 14, 45.2%) et ne sont finalement pas en contradiction avec l'amélioration des conditions de détention. La question de savoir si les dispositifs internes de sécurité doivent s'appliquer de manière uniforme à tous les types de détenu demeure ouverte: les opinions favorables et les opinions opposées sont à ex aequo (n = 15, 50.0%). Malgré tout, les personnes estiment également que l'institution ne doit pas être conçue comme un établissement de haute sécurité, et sont enclines par ailleurs à penser qu'il faut laisser subsister chez le détenu «l'idée qu'il est virtuellement possible de s'évader, plutôt que de risquer l'apparition d'actes de violence, d'auto-agression ou une prise d'otage en raison du poids de l'enfermement» à 90.3% (n = 28).

En fin de compte, il nous paraît important de savoir dans quelle mesure le personnel fait état d'incidents par une voie formellement hiérarchisée (rapports écrits au directeur), ce qui permet de mesurer le degré de tolérance vis-à-vis des détenus. Il semble que le rapport soit «plutôt systématique» (n = 18, 58.1%), quand bien même une grande minorité ait une pratique «plutôt tolérante» (n = 11, 35.5%) lorsqu'un détenu a une attitude irrespectueuse ou un langage abusif.

**Tableau 6 :** Test d'échelle (factor loadings and alpha reliability) – tolérance.

No question	Libellé de la question	Factor loadings
0605	Parfois, il est nécessaire d'établir un rapport au directeur, quand le faites-vous? Répondez par oui ou par non:	
06050	<i>Lorsque le détenu a une attitude irrespectueuse face au personnel (par exemple: geste déplacé)?</i>	.702
06051	<i>Lorsque le détenu utilise un langage vulgaire, abusif ou impropre (par exemple: injure)?</i>	.839
06052	<i>Lorsque le détenu néglige sa cellule et/ou sa personne?</i>	.598
06053	<i>Lorsque le détenu désobéit à un ordre?</i>	.749
06054	<i>Uniquement lors d'événements graves (par exemple: évasion ou émeute)?</i>	.896
06055	<i>Lorsque les détenus se battent entre eux?</i>	.854
06056	<i>Lorsque les détenus agressent physiquement un collègue?</i>	.839
<b>Alpha reliability:</b> .829		

#### 5.4.3 Hiérarchie

Concernant les rapports entretenus avec leur hiérarchie, les individus les estiment de «difficiles» (n = 7, 22.6%) à «plutôt difficiles» (n = 10, 32.3%), une large minorité d'entre eux les qualifie également de «plutôt bons» à «bons» (n = 14, 45.1%). Vingt-cinq personnes (80.6%) avouent avoir un «plutôt bon soutien», voire un «bon soutien» hiérarchique en cas de problème. Toutefois, pour ce qui est de leur autonomie, les gardiens estiment en manquer à 54.8% (n = 17), une courte majorité.

Enfin, en ce qui concerne la confiance que les individus accordent à leur hiérarchie, la majorité d'entre eux (n = 18, 58.1%) font confiance à leur hiérarchie à 75%, voire même à 100% (n = 6, 19.3%).

#### 5.4.4 Autres acteurs institutionnels

Lorsque MONTANDON & CRETZAZ (1981) reprennent les propos tenus par les gardiens sur les services annexes (service social, service médical, aumôneries, bibliothèque), ces derniers parlent de déresponsabilisation des détenus, de médicalisation de la prison ou de traitement (prise en charge)

inégalitaire, voire injuste (médecin, dentiste) par rapport à l'extérieur. Les personnes sondées sont cependant «tout à fait d'accord» (n = 10, 32.3%) et «plutôt d'accord» (n = 16, 50.0%) pour dire que les «intervenants extérieurs contribuent à décharger le gardien et à apaiser les tensions». Ils admettent toutefois, pour une grande minorité (n = 14, 43.8%), communiquer «rarement» avec d'autres intervenants extérieurs dans le cadre de leur travail quotidien ou spontanément. D'ailleurs, une petite majorité dit le faire «souvent» (n = 16, 50.0%).

Reste la question de leur propre fonction par rapport aux interventions que mènent les autres acteurs institutionnels. En réponse à cette interrogation, une majorité (n = 17, 53.1%) n'a pas le sentiment d'être dévalorisée ou d'être cantonnée à des tâches purement sécuritaires. Au travers de discussions informelles, j'ai constaté que cette distribution des rôles était conçue comme une division du travail optimale pour le bon fonctionnement de l'établissement.

#### 5.4.5 Synthèse de l'hypothèse «structure institutionnelle»

L'hypothèse avait été définie de la manière suivante: la structure de l'institution saisie à travers les rapports que peuvent entretenir les gardiens avec les détenus, leur hiérarchie, les autres intervenants institutionnels et la sécurité a une influence sur le stress. Un indicateur seulement a une association significative avec le stress, il s'agit de la tolérance des gardiens envers les détenus, comprise par le biais du rapport des infractions.

**Tableau 7:** Rapport des infractions et stress.

Variable	Rho de Spearman		Interprétation
Tolérance	.333	p < .034	un rapport systématique des infractions est lié à un stress important

## 6. CONCLUSION

Deux hypothèses sur trois ont été retenues pour expliquer ou du moins établir des relations entre différentes variables et le stress du personnel travaillant en milieu pénitentiaire. Concernant l'hypothèse «acteur», le concept le plus pertinent est celui des stratégies de défense. Effectivement, la pratique d'une activité récréative ne diminue pas le stress, contrairement

à ce que l'on pourrait ici espérer. Cette constatation vient à l'encontre de toute velléité d'imposer une activité sportive dans le cadre du travail. Celle-ci ne se traduirait pas par une diminution du stress. De même, contrairement à une idée très répandue, l'argent comme récompense substitutive n'est pas un facteur de réduction de stress. S'il est bien souvent une motivation à l'engagement<sup>51</sup>, il ne constitue pas, en apparence, un motif pour se satisfaire de son emploi et pour ne pas souffrir de stress dans le cadre du travail. Par ailleurs, une comparaison positive entre l'emploi exercé au moment du sondage et celui exercé dans le passé (il faut rappeler à ce propos que toutes les personnes engagées doivent disposer d'une formation préalable) aboutit au constat que le stress n'est pas diminué, même si l'emploi actuel est plus apprécié que le précédent.

Enfin, l'épuisement émotionnel résultant d'une confrontation aux tentatives de suicide des détenus et la prise au sérieux de ces tentatives, est associé au stress, ce qui est peut-être le résultat d'une certaine empathie du personnel face à cette problématique.

En ce qui concerne l'hypothèse «structure institutionnelle», il faut retenir le concept de sécurité mesuré à l'aune de la tolérance du personnel (rapports au directeur), car un rapport systématique des infractions commises par les détenus est lié à un stress important. Cela semble être en effet un des aspects les plus controversés publiquement à propos de toute nouvelle politique de reprise en main par les directions des établissements pénitentiaires («serrer la vis»). Cette dernière constatation implique notamment l'existence d'une attitude de gardiennage («custody orientation», selon POOLE & REGOLI, 1980) liée au stress. Ainsi, les gardiens pourraient compenser leur stress en ayant une attitude plus punitive face aux détenus. L'intensification de l'identification à des tâches sécuritaires pourrait d'ailleurs avoir tendance à accroître leur nombre de réponses disciplinaires. Finalement, si cette volonté est dirigée «politiquement» par la direction de l'établissement, l'attitude de gardiennage en sera peut-être plus marquée et institutionnalisée, et les gardiens n'en seront surtout que les intermédiaires instrumentalisés.

Pour conclure, les gardiens qui ont été interrogés estiment que dans leur travail, il y a des «choses qui devraient être faites différemment», et que des «demandes contradictoires» leur sont imposées. L'indicateur ayant servi à la détermination de l'existence d'un conflit de rôle (tension entre la loyauté due aux détenus pour assurer la coexistence entre «frères ennemis» et la loyauté dévolue à la société pour le compte de laquelle le gardien effectue en fait une mission de délégation qu'on ne lui reconnaît pas) comme source de stress, confirme le lien entre les deux.

## Notes

<sup>1</sup> Cet article est basé sur un mémoire de diplôme en criminologie intitulé «Murmures carcéraux. Expérience professionnelle en milieu pénitentiaire: motivation, stress et santé du personnel» (octobre 1999), réalisé dans le cadre de l'IPSC (Institut de police scientifique et de criminologie de l'Université de Lausanne).

<sup>2</sup> Licencié ès sciences politiques de l'Université de Genève, diplômé en criminologie de l'IPSC.

<sup>3</sup> Mes plus vifs remerciements à Elke David pour la traduction allemande du résumé. Pour une lecture attentive et de multiples suggestions toujours pertinentes, mes pensées vont à Elena Fernandez.

<sup>4</sup> La question de départ de la recherche étant: «Quels sont les facteurs de la motivation au travail, du stress et de la santé du personnel travaillant en milieu pénitentiaire?».

<sup>5</sup> Une dizaine d'ateliers notamment reliure, buanderie et cuisine sont en service.

<sup>6</sup> En ce qui concerne le stress, l'étude de cette hypothèse (dite «politique») n'apporte pas d'éclairage particulier. Ceci n'est pas le cas pour les variables motivation et état de santé qui ne sont pas examinées dans cette contribution.

<sup>7</sup> Après des études de psychologie, Thierry FRELÉCHOZ a travaillé dès fin 1983 et jusqu'en 1986, comme gardien à la prison de Champ-Dollon (Genève).

<sup>8</sup> Ces auteurs parlent également en terme de burnout (défini comme épuisement émotionnel, cynisme, détachement ou désengagement, voire encore retrait, selon MASLACH, 1976, 1978).

<sup>9</sup> André VALLOTTON, directeur du service pénitentiaire vaudois, ajoute également dans ce sens: «N'oublions pas non plus le stress du personnel. [...] La situation du gardien s'est constamment dégradée. Plus la clientèle change, plus les méthodes se compliquent, plus on exige du gardien des contacts et des relations avec sa clientèle, et plus il est soumis aux tensions, au stress, et se charge de toxines psychologiques dont il pouvait plus facilement se protéger auparavant en gardant distance et autorité fonctionnelle. Cet aspect a longtemps échappé aux établissements qui sont actuellement de plus en plus confrontés à la fuite de leurs employés dans l'alcool, dans les médicaments, ou à l'absentéisme. [...] [La] nouvelle formation doit lui donner les moyens d'assurer son hygiène mentale» (VALLOTTON, 1990: 72).

<sup>10</sup> Cependant, à son avis, il n'est pas établi que le travail pénitentiaire soit plus stressant que celui correspondant à d'autres branches professionnelles: maçon-

nerie, santé, secrétariat ou hôtellerie. Des recherches comparatives à ce niveau seraient utiles (HUCKABEE, 1992: 481s.).

11 «Role stress»: perception individuelle de la conflictualité et de l'ambiguïté de son propre rôle.

12 «Job stress»: sentiment individuel d'anxiété et de pression lié au travail.

13 Les facteurs de stress déjà analysés par la recherche antérieure ont été: les caractéristiques individuelles, les conditions de travail, les facteurs liés au rôle, les relations au travail, les conditions associées à la structure de l'organisation ainsi que la chaîne de communication. Concernant les relations entre stress, caractéristiques personnelles et travail, des études antérieures ont déterminé: que la stabilité perçue du travail et l'âge étaient liés négativement au stress; et que les heures travaillées, la surcharge de travail, la perception d'un conflit et d'une ambiguïté de rôle et l'éducation étaient liés positivement au stress.

14 A lire ici l'excellent petit pamphlet, fort bien documenté, de WACQUANT (1999).

15 Cf. JACOBS & RETSKY (1977).

16 Ils opérationnalisent le «role stress» comme étant l'incertitude et l'ambiguïté liées aux attentes et aux performances dans le travail des gardiens en utilisant une échelle de Likert de six «items»: «Quand un problème surgit, les membres du personnel sont rarement d'accord sur la manière de le gérer»; «Les règles que nous devons suivre ne sont pas toujours très claires»; «Il y a tellement de personnes qui nous disent quoi faire que l'on ne sait plus qui commande»; «Le problème ici est que la hiérarchie ne comprend pas toujours ce à quoi le gardien doit faire face chaque jour»; «Les règles sont suffisamment claires pour que je sache ce que je peux et ne peux pas faire»; «Le problème est que personne ne sait vraiment ce que son collègue fait».

17 L'attitude de gardiennage est mesurée par une échelle de Likert à quatre «items»: «Beaucoup de personnes ne le réalisent pas, mais les prisons sont trop douces pour les détenus»; «Les faire dormir, les nourrir et «les travailler» («work'm», POOLE & REGOLI, 1980: 225) est la meilleure manière de s'occuper des détenus»; «Nous aurions du succès même si ce que l'on apprenait aux détenus ne serait qu'un peu de respect pour l'autorité»; «Un détenu ne se conduira droit qu'une fois qu'il aura compris que la vie en prison est dure».

18 «Coping» est défini comme étant ce que les gens font pour ne pas souffrir des inquiétudes de la vie: «things that people do to avoid being harmed by life-strains» (TRIPLETT et al., 1996: 295).

19 Etude réalisée dans un établissement de sécurité moyenne, pour détenus masculins, dans un large état du sud américain.

20 Elles signalent cependant que le soutien social peut également être source de stress en cas d'irrespect (mépris envers la profession de gardien), de trahison de confiance (bris d'un secret ou d'une confiance) et de manquement aux obligations (conjugales, parentales ou familiales).

21 Il cite: de la force de caractère, une fermeté inébranlable, de la sévérité dans l'exercice de ses fonctions, mais aussi de la compassion pour les malheurs et les misères humaines.

22 Il énumère: la sobriété, la probité, l'intégrité, la sincérité, la tolérance, la patience et la souplesse.

23 Il mentionne: la pondération, l'équilibre, le bon sens, l'autorité, la vigilance, le tact, le sens des réalités, la pédagogie, le sens de l'humour, de bonnes dispositions pratiques et la capacité d'observation.

24 Travail de mémoire dans le cadre de l'IDHEAP (Institut des hautes études en administration publique, Chavannes-sur-Renens). Le chapitre 3 de son mémoire concerne la formation dans l'établissement en question.

25 Ce concept se réfère à une ignorance mutuelle entre détenus et gardiens, une paix dite armée: «on a rien à se dire» (BUFFARD, 1973: 38).

26 Par exemple: accorder une douche supplémentaire, autoriser à prendre le café dans la cellule d'un codétenu, laisser ouverte la porte de l'auxiliaire bon travailleur (nettoyeur d'étage) plus longtemps qu'il n'est permis.

27 Aussi: ils connaissent moins le fonctionnement de la prison, passent plus de temps en cellule.

28 Etude sur 179 gardiens, taux de participation de 85%, établissement au niveau de sécurité faible à moyen.

29 Dans la recherche entreprise par JURIK, la mesure de l'attitude face aux détenus a pour origine une question avec une échelle de Likert à 5 degrés, comprenant les propositions suivantes: «La prison ne peut pas faire grand chose pour réhabiliter les détenus», «Le traitement des détenus est trop bon, il crée trop de problèmes» et «On a donné tellement de droits aux détenus qu'il est impossible de maintenir la discipline»:

30 Cependant, un biais est possible: les éléments les plus optimistes ont quitté l'établissement rapidement en raison de leur frustration.

31 Intervention lors du Concordat romand de 1995. M. ERNÉ est gardien principal à Champ-Dollon (Genève).

32 Teneur de l'article 37, alinéa 1: «La réclusion et l'emprisonnement seront exécutés de manière à exercer sur le détenu une action éducative et à préparer son retour à la vie libre [...]».

33 Le projet de modification du Code pénal suisse prévoit à son titre quatrième une réglementation unifiée de l'exécution des peines privatives de liberté et des mesures entraînant une privation de liberté (notamment article 75 P-CP, 1998).

34 Dans ce sens également: GRAVEN (1977). La disposition-clé du Code pénal suisse par rapport à la rétribution est l'article 63: «Le juge fixera la peine d'après la culpabilité du délinquant [...]».

35 ERNÉ affirme: «[Le gardien] garde toujours la même ambiguïté entre: réinsertion et sécurité» (1995: 4).

36 M. MONNEY est engagé comme gardien à la prison de Champ-Dollon (Genève) en 1977. Après quelques années de travail, il suit la formation dispensée par le Centre suisse de formation du personnel pénitentiaire. Puis, il entreprend une formation en cours d'emploi de travailleur social, option éducation, à l'Institut d'Etudes Sociales de Genève.

37 En détention avant jugement: régler des problèmes de cohabitation difficile, changement de cellule, ...

38 Le but étant également de réduire les risques d'arbitraire, d'abus de pouvoir, de violence et de corruption.

39 Ces auteurs se sont penchés sur le cas de la prison de Saint-Antoine puis de Champ-Dollon, à Genève, à la fin des années septante.

40 Les trois propositions sont: «Voici une liste de propositions, sont-elles à votre avis vraies ou fausses? Le métier de gardien provoque de la tension nerveuse; Etre gardien c'est être dans un état constant d'alerte, notre attention est mobilisée en permanence; La difficulté avec l'état de stress, c'est qu'ici il s'installe progressivement». La réponse «vrai» aux trois propositions attribue 2 points chacune. La réponse «faux» attribue 1 point chacune. Les points sont additionnés et il en est fait la moyenne. Les scores vont donc de 1 à 2 dont il est tiré 4 classes: de 1 à 1.25 «métier pas stressant», de 1.26 à 1.5 «métier plutôt pas stressant», de 1.51 à 1.75 «métier plutôt stressant» et de 1.76 à 2 «métier stressant». Un recodage en 4 classes (1 à 4) a été effectué pour l'analyse sur le logiciel SPSS. Des tests liés à l'échelle (analyse factorielle et alpha de Cronbach) ont été conduits.

41 Validation du modèle par un test de distribution normale des résidus (regression et squatterplot) et par l'examen de la statistique de Dubin-Watson (légère auto-corrélation positive des résidus: .322).



42 Ou alors, au contraire, n'est pas stressée une femme avec expérience, gradée et surchargée qualitativement sans formation qui n'éprouve pas de conflit de rôle et qui ne manque pas d'opportunités de carrière.

43 Un échantillon plus important aurait peut-être pu notamment améliorer le degré de signification.

44 La distribution suit une loi normale (test de Kormogolov-Smirnov .904).

45 Missing n = 7.

46 Missing n = 13 aussi.

47 Plusieurs stratégies de défense: maximum 5. Quelques-unes: minimum 2.

48 Psychiatre à la prison de détention avant jugement de Bois-Mermet de l'Etat de Vaud.

49 Sans compter avec un fascicule introductif sur la prison (services, à qui faire les demandes et comment, repas, etc.) traduit en plusieurs langues et distribué à chaque «entrée».

50 Pour LEMIRE (1991: 12), l'accroissement des privilèges crée une spirale inflationniste, un besoin satisfait entraînant un autre (vêtements civils autorisés, disparition des coupes de cheveux réglementaires, téléviseur, visites privées, conjugales, familiales): «Aujourd'hui, on constate qu'une brèche a été ouverte, qu'une osmose s'est établie et que la société est bel et bien entrée en prison. [...] [Elle] semble irrésistiblement poussée vers la normalité».

51 Car comme le mentionne notamment ERNÉ (1995: 1): «Non, enfant, on ne rêve pas de devenir gardien de prison. Dans la majorité des cas, c'est parce que l'on connaît une personne qui travaille à la prison et qui a fait l'éloge du statut de fonctionnaire, du salaire, des horaires. En revanche, au fil de l'expérience, l'on se découvre une vocation, et je vous assure une réelle satisfaction dans l'exécution de notre travail. Ce métier est en constante mutation, il requiert une qualité d'écoute, de psychologie, de rigueur, de fermeté modulée, [...] une main de fer dans un gant de velours».

## Bibliographie

Aymard N., Lhuillier D., «Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire», *Droit et Société*, 25, 1993, 435-447.

Barbezat F., *La formation des gardiens d'établissements pénitentiaires: survol historique et perspectives d'avenir*, Editions Réalités sociales, Lausanne, 1994.

Benguigui G., Chauvenet A. & Orlic F., «Le personnel de surveillance des prisons, essai de sociologie du travail», *Droit et Société*, 22, 1992, 491-497.

Benguigui G., Chauvenet A. & Orlic F., «Les surveillants de prison: le prix de la sécurité», *Revue française de sociologie*, XXXIV/3, 1993, 345-366.

Benguigui G., Chauvenet A. & Orlic F., «Les surveillants de prison et la règle», *Déviante et société*, 18/3, 1994, 275-295.

Buffard S., *Le froid pénitentiaire: l'impossible réforme des prisons*, Editions du Seuil, Paris, 1973.

De Coninck G., «La formation initiale du personnel de surveillance des établissements pénitentiaires: des exigences morales et religieuses à la formation d'intervenants socio-éducatifs en milieu pénal», *Déviante et Société*, 21/2, 1997, 165-216.

Erné M., *Surveillant, quelle profession?*, document dactylographié inédit, 1995.

Faugeron C., «Les personnels de surveillance: entre la méconnaissance et la reconnaissance», *Droit et Société*, 22, 1992, 499-502.

Freléchoz T., *Champ-Dollon, gardien 1983-1989*, document dactylographié inédit, 1987.

Freléchoz T., *Les réalités du métier de gardien*, document dactylographié inédit, novembre 1988.

Gilliard D., «La prison tour de Babel», *Forum prison et liberté*, 10, juin 1993, 6-7.

Graven P., «De la 2e à la 4e révision partielle du Code pénal suisse», *Revue pénale suisse*, 1977, 28-49.

Huckabee R.G., «Stress in corrections: an overview of the issues», *Journal of Criminal Justice*, 20, 1992, 479-486.

Jacobs J., Retsky H., «Prison guard», in: Leger R., Stratton J. (Eds.), *The sociology of corrections: a book of readings*, John Wiley, New York, 1977, 49-65.

Jurik N.C., «Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes toward inmates», *Criminology*, 23/3, 1985, 523-539.

Killias M., *Précis de criminologie*, Editions Staempfli & Cie SA, Berne, 1991.

Kuotsai T.L., «Role stress and job stress among detention care workers», *Criminal Justice and Behaviour*, 22/4, décembre 1995, 425-436.

Lemire G., *Anatomie de la prison*, Les Presses de l'Université de Montréal / Economica, Montréal / Paris, 1990.

Lemire G., «La prison, un univers totalitaire: un certain effritement», *Revue internationale de criminologie et de police technique*, 1, 1991, 9-25.

Long N., Shouksmith G., Voges K. & Roache S., «Stress in prison staff: an occupational study», *Criminology*, 24/2, 1986, 331-345.

Mivelaz M., «Les aspects psychologiques de la sécurité en milieu carcéral», *Informations pénitentiaires suisses*, 3, juillet-septembre, 1982, 166-169.

Mivelaz M., «Les conséquences des suicides en prison sur le personnel pénitentiaire», *Informations pénitentiaires suisses*, 1, janvier-mars, 1988, 23-28.

Montandon C., Crettaz B., *Paroles de gardiens, paroles de détenus: bruits et silences de l'enfermement*, Médecine et Hygiène, Genève, 1981.

Monney M., *Dossier sur l'article 37 du Code pénal suisse*, Travail de recherche formation Interec, inédit, Institut d'Etudes Sociales, Genève, 1988.

Office fédéral de la statistique, *Etablissements pénitentiaires*, Berne, 1995.

Pollak C., Sigler R., «Low levels of stress among Canadian correctional officers in the northern region of Ontario», *Journal of Criminal Justice*, 26/2, 1998, 117-128.

Poole E.D., Regoli R.M., «Role stress, custody orientation and disciplinary actions», *Criminology*, 18/2, août 1980, 215-226.

Ramel G., «Les suicides en prison: point de vue d'un directeur de prison préventive», *Informations pénitentiaires suisses*, 1, janvier-mars, 1988, 29-30.

Sykes G., *The Society of Captives*, Princeton University Press, 1958.

Senn G.A., De Agazio M.-T., «Le traitement pénitentiaire (1): la question de la participation du surveillant à sa mise en œuvre», *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, 1, 1999, 55-88.

Triplett R., Mullings J.L. & Scarborough K.E., «Work-related stress and coping among correctional officers: implications from organizational literature», *Journal of Criminal Justice*, 24/4, 1996, 291-308.

Vallotton A., «Des changements importants dans la formation du personnel pénitentiaire», *Informations pénitentiaires suisses*, 2-3, avril-septembre, 1990, 70-72.

Vallotton A., «Les étrangers en prison: mythe ou réalité», in: Bauhofer S., Queloz N. (Eds.), *Etrangers, criminalité et système pénal*, Verlag Rüegger, 1993, 311-322.

Wacquant L., *Les prisons de la misère*, Editions Raisons d'Agir, Paris, 1999.

Wismer A., «Le système progressif dans l'exécution des peines», *Informations pénitentiaires suisses*, 1973.

