

## SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.

## Programme d'intégration et formation en cours d'emploi des agents correctionnels

*Bien que les résultats du Programme d'intégration et ceux de la formation en cours d'emploi semblent comparables, les nouveaux agents correctionnels de l'Établissement de Kent estiment que le soutien et l'orientation des mentors font partie intégrante de leur réussite.*

**Pourquoi nous avons effectué cette étude**

Mis en œuvre en septembre 2019 à l'Établissement de Kent, le Programme d'intégration vise à faciliter la transition des nouveaux agents correctionnels qui, à leur sortie de l'Académie nationale de formation du Service correctionnel du Canada (SCC), se dirigent vers le milieu correctionnel. L'orientation que reçoivent les agents correctionnels au cours de leur première année d'emploi est assurée sous forme de mentorat et de jumelage structuré par des employés ayant de l'ancienneté, l'objectif étant de mettre l'accent sur les valeurs et l'éthique. La présente étude se penche sur les agents correctionnels de l'Établissement de Kent qui ont participé au Programme d'intégration et sur trois groupes témoins (Établissement de l'Atlantique, Établissement d'Edmonton et Établissement de Port-Cartier) qui ont participé à la formation en cours d'emploi (FCE) traditionnelle. Cette étude constitue une collaboration entre la Direction de la recherche et la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement du SCC.

**Ce que nous avons fait**

Au total, 115 agents correctionnels, dont 80 provenant de l'Établissement de Kent (de septembre 2019 à avril 2024) et 35 provenant des trois groupes témoins (de janvier 2023 à avril 2024), ont rempli deux questionnaires en ligne. Les invitations à remplir le premier questionnaire ont été transmises pour coïncider avec l'intégration au tableau de service du Programme d'intégration au bout de six semaines à l'Établissement de Kent et à la fin de la FCE des groupes témoins d'une durée de trois semaines. Les invitations à remplir le questionnaire de suivi ont été envoyées aux agents correctionnels de l'Établissement de Kent et aux groupes témoins au bout de six mois d'emploi.<sup>1</sup>

Les questions portaient sur la nature et l'efficacité de la formation, le transfert des compétences, les valeurs et l'éthique, le stress et la sécurité, l'engagement organisationnel, les relations de travail et la culture parmi les agents correctionnels. Les données quantitatives ont fait l'objet d'analyses descriptives, et les réponses ouvertes ont fait l'objet d'analyses thématiques.

**Ce que nous avons constaté**

Les participants au Programme d'intégration ont exprimé des points de vue positifs sur l'équipe des mentors et le soutien qu'elle a offert. La grande majorité d'entre eux estiment que le soutien de leur mentor s'est avéré utile (94,7 %) et conviennent que leur mentor était accessible lorsqu'ils avaient besoin d'aborder un sujet (93,6 %). De nombreux agents correctionnels de l'Établissement de Kent ont affirmé que leur mentor était l'aspect le plus utile du Programme d'intégration, le qualifiant d'amical, de professionnel et d'informatif.

<sup>1</sup> Bien que les agents correctionnels aient été invités à remplir les deux questionnaires, seuls 14 d'entre eux à l'Établissement de Kent et 10 d'entre eux parmi les groupes témoins les ont remplis.

En général, les participants au Programme d'intégration par rapport aux participants à la FCE perçoivent leurs relations de travail d'une manière plus positive pour ce qui est d'une bonne communication (77,5 % et 58,8 %, respectivement) et la confiance (80,0 % et 50,0 %, respectivement) parmi leurs collègues.

Les réponses des participants de l'Établissement de Kent et celles des groupes témoins sont comparables en ce qui concerne les valeurs et l'éthique, le stress et la sécurité, et l'engagement organisationnel. Par exemple, les répondants se disaient capables de cerner les dilemmes d'ordre éthique (94,3 % et 96,2 %, respectivement). Des répondants de l'Établissement de Kent et des groupes témoins, 62,0 % et 58,8 % respectivement avaient de la difficulté à se détacher mentalement de leur environnement de travail. De plus, la plupart des répondants (92,1 % et 88,2 %, respectivement) ont déclaré qu'ils étaient disposés à consacrer beaucoup d'efforts à la réussite de leur établissement.

Les participants au Programme d'intégration et à la FCE conviennent que les compétences acquises au cours de la formation les aident à s'adapter au milieu de travail correctionnel (85,2 % et 92,3 %, respectivement). Les répondants de ces deux groupes veulent vivement recevoir une formation plus approfondie sur les postes et une orientation dans l'exercice de leurs fonctions administratives. Les deux groupes estiment que le Programme d'intégration et la FCE favorisent les interactions significatives et constructives entre les détenus et le personnel (73,6 % et 79,2 %, respectivement).

**Ce que cela signifie**

Bien que l'étude se limitait à la taille de l'échantillon, les résultats qui en découlent laissent entendre que le Programme d'intégration et la FCE ont une incidence comparable, ce qui est la norme. En général, même si les agents correctionnels qui ont participé aux deux programmes ont exprimé le désir de recevoir une formation plus approfondie et diversifiée sur les postes, la force du Programme d'intégration repose sur la profonde influence que les mentors ont sur les nouveaux agents correctionnels.

**Pour de plus amples renseignements**

Veillez communiquer avec la [Direction de la recherche](#) par courriel. Vous pouvez également consulter la page des [Publications de recherche](#) pour obtenir une liste complète des rapports et des sommaires de recherche.

**Préparé par :** Danielle Hawthorn et Laura Hanby