

# Programme d'intégration : Étude sur l'expérience des agents correctionnels

*Le Programme d'intégration permet d'appuyer les agents correctionnels dans leur transition vers le milieu correctionnel.*

## Pourquoi nous avons effectué cette étude

Afin d'appuyer la transition des nouveaux agents correctionnels (AC) entre l'Académie de formation et le milieu correctionnel, nous avons lancé un programme d'intégration à l'Établissement de Kent. Plusieurs activités s'ajoutant à la formation en cours d'emploi sont offertes aux AC tout au long de leur première année d'emploi, notamment des séances structurées de formation par observation et de mentorat, l'accent étant mis sur les valeurs et l'éthique. La présente étude vise à examiner l'efficacité du Programme d'intégration en tenant compte de ses répercussions sur les AC et sur le milieu correctionnel en général. Plus précisément, l'objectif consiste à déterminer si le Programme d'intégration peut favoriser le transfert des compétences acquises en formation aux réalités du milieu correctionnel, tout en renforçant l'intégration des valeurs et de l'éthique du Service correctionnel du Canada (SCC). La présente étude est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche et la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement.

## Ce que nous avons fait

Dans le cadre d'une étude plus vaste, 32 AC participant au Programme d'intégration ont répondu à un questionnaire en ligne après six semaines d'emploi à l'Établissement de Kent. Les questions portaient sur la nature et l'efficacité de la formation, le transfert de compétences, les relations de travail ainsi que l'orientation des services correctionnels et la culture des AC. Des analyses thématiques ont été menées pour les réponses ouvertes et des analyses descriptives ont été menées pour les données quantitatives.

## Ce que nous avons constaté

En ce qui concerne les relations de travail, les mentors étaient très appréciés pour leur soutien et leur accessibilité. Cette conclusion s'appuie aussi sur les commentaires remarquablement positifs présentés par les AC. Les mentors étaient considérés comme des acteurs essentiels pour assurer la cohérence et la présence d'un « visage familier », pour cultiver un environnement accueillant où les AC se sentent à l'aise de poser des questions et où les mentors veulent aider. Les AC ont également mis l'accent sur la valeur des séances de formation individuelle offertes par les mentors. Il convient de souligner que nous avons constaté chez les AC une corrélation positive entre l'orientation vers la réhabilitation et la perception positive des mentors ( $r = 0,46$  et  $p = 0,007$ ).

Par conséquent, les AC ayant une relation de mentorat positive avaient également une attitude favorable à la réhabilitation des délinquants. Les participants ont pour la plupart indiqué que le

Programme d'intégration aide à guider les nouveaux AC dans leur transition entre l'Académie de formation et le milieu opérationnel, en ce qui concerne le renforcement des compétences fondamentales et le transfert des habiletés acquises en formation. De plus, nous avons observé une corrélation positive entre les AC ayant adopté les valeurs et l'éthique du SCC et ceux estimant que le programme favorise efficacement le transfert des compétences aux réalités du milieu correctionnel ( $r = 0,65$  et  $p < 0,001$ ). Bien que les commentaires indiquent que le programme permet aux AC de recevoir une formation supplémentaire sur les postes de contrôle, nous avons cerné des points qui pourraient être améliorés. Des recommandations ont été formulées pour que la formation soit plus détaillée et que davantage de temps soit consacré à la formation sur certains postes de contrôle. Il a également été recommandé que les responsabilités en matière de formation soient confiées exclusivement au personnel plus expérimenté.

Nous avons dégagé deux thèmes divergents concernant le personnel et la culture de l'établissement. La majorité des AC ont fait part d'expériences positives, décrivant l'environnement et les membres du personnel comme étant accueillants et prêts à venir en aide et à transmettre leurs connaissances aux nouveaux AC. En revanche, des expériences indésirables ont été soulignées, les réponses indiquant la présence d'une mentalité « vieille école » chez certains membres du personnel. Ces derniers sont considérés comme étant méprisants et méfiants à l'égard des nouveaux AC, et ils semblent être dépassés par le nombre de nouveaux AC et la quantité de formation qu'ils sont tenus de suivre.

## Ce que cela signifie

Les commentaires initiaux laissent entendre que le Programme d'intégration est une approche prometteuse pour compléter la formation actuelle et faciliter l'intégration des nouveaux AC. Bien que ces premières expériences soient importantes, les répercussions sur la culture générale de l'Établissement de Kent doivent être évaluées. L'étude en cours du Programme d'intégration devrait permettre d'examiner plus en détail ses effets à long terme sur un échantillon plus large et en comparaison avec les autres nouveaux AC qui suivent la formation habituelle en cours d'emploi de trois semaines.

## Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez joindre la [Direction de la recherche](#) par courriel.

Vous pouvez également visiter la page [des Publications de recherche](#) pour obtenir une liste complète des rapports et des sommaires de recherche.

**Préparé par :** Rebecca Sullivan et Laura Hanby