



Rosemary Ricciardelli
Université Memorial de
Terre-Neuve

Mark Norman
Université St. Francis Xavier

Micheal Taylor
Université Memorial de
Terre-Neuve

Christine Genest
Université de Montréal

AGENTES ET AGENTS DE PROGRAMMES
CORRECTIONNELS :

Bien-être, sécurité et responsabilité de la réhabilitation

RÉSUMÉ

MARS 2026

USJE
SESJ

Agentes et agents de programmes correctionnels : bien-être, sécurité et responsabilité de la réhabilitation

25 mars 2026

*** Rosemary Ricciardelli**

Université Memorial de Terre-Neuve

Mark Norman

Université St. Francis Xavier

Micheal Taylor

Université Memorial de Terre-Neuve

Christine Genest

Université de Montréal

*** Coordonnées de l'auteure-ressource** Rosemary Ricciardelli, Ph. D.; Chaire de recherche, Sécurité, sûreté et bien-être; professeure, École des études maritimes; Institut des pêches et de la marine | Université Memorial de Terre-Neuve | 155, chemin Ridge, St John's (Terre-Neuve)

A1C 5R3; Courriels : rricciardell@mun.ca; rose.ricciardelli@mi.mun.ca | Tél. : +1-905-434-0807

Résumé

Les agentes et agents de programmes correctionnels (APC) sont des employées et employés du Service correctionnel du Canada (SCC) qui ne font pas partie du personnel de sécurité et qui offrent des programmes aux personnes détenues et aux personnes en liberté conditionnelle. Essentiellement, les APC réalisent le mandat principal du SCC, soit la réhabilitation. Pourtant, ils n'ont jamais fait l'objet d'une étude. Étant donné que beaucoup ignorent leur existence et leur rôle, on peut dire que ce sont véritablement les fantômes de la réhabilitation. En mars 2022, 1 312 APC travaillaient pour le SCC, s'efforçant de motiver et d'encourager les participantes et participants au programme à acquérir les compétences nécessaires à une réinsertion réussie. Rappelons que les APC, malgré leur fonction première de réhabilitation qui s'aligne sur le mandat principal du SCC, n'ont à notre connaissance jamais fait l'objet d'une étude portant sur leur bien-être, leurs expériences et leurs besoins. Cette lacune dans les connaissances nuit à l'efficacité du soutien apporté aux APC, et donc au soutien qu'ils peuvent apporter aux personnes qu'ils aident.

Nous avons mené une étude qualitative auprès d'APC (n=102) membres du Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice. Le SESJ a contribué au recrutement des participantes et participants. Nous avons ensuite réalisé des entretiens semi-structurés de juin à novembre 2023, chaque entretien durant en moyenne une heure. Nous avons appliqué une approche constructiviste semi-ancrée pour l'analyse des données.

À partir de cette méthode, nous présentons des conclusions étoffées qui montrent comment la motivation de devenir APC influence le début de carrière. Nous expliquons ensuite les responsabilités professionnelles des APC, étant donné que peu de gens savent vraiment ce que sont les fonctions associées à ce poste. La plupart des APC ont affirmé être motivés par l'espoir de changer la donne dans la vie des gens et de servir la sécurité publique. Pourtant, nombre d'entre eux se heurtent au manque de sensibilisation et de reconnaissance en ce qui concerne le rôle d'APC. Ils estiment que les programmes offerts, dans leur version actuelle, ne remplissent pas leur mandat, tout comme leur propre formation d'APC. Une fois en poste, le renouvellement de la certification semble être un défi et une cause de stress ainsi qu'un fardeau administratif.

Les APC décrivent une charge de travail écrasante qui empêche la mise en œuvre efficace des programmes, et rapportent que le SCC privilégie la quantité par rapport à la qualité, expliquant que la priorité semble être accordée à l'achèvement du programme, et non à un apprentissage approfondi. Ils nous ont fait part de leur expérience avec des sous-populations distinctes, notamment les personnes se définissant comme Autochtones, les délinquantes et délinquants sexuels et les personnes transgenres. Les APC interrogés travaillaient soit dans la collectivité, soit dans les établissements. Les APC se définissant également comme Autochtones ont rapporté une charge émotionnelle supplémentaire en raison des liens entre leur travail et leur propre histoire familiale. L'un des défis majeurs des programmes autochtones semble être le recours aux Aînés pour la coanimation de 50 % des programmes, une mesure qui ne tient pas compte de facteurs comme le nombre limité d'Aînés, leur disponibilité et leur niveau d'énergie, bien qu'ils fassent partie intégrante de la mise en œuvre des programmes. Certaines personnes interrogées, mais pas toutes, rapportent un racisme systématique au sein du SCC qui leur semble nocif.

Chez les APC offrant des programmes axés sur la délinquance sexuelle, certaines personnes, mais pas toutes, affirment se sentir dépassés par le contenu des casiers judiciaires (c.-à-d. les profils, les plans correctionnels, les évaluations), et la plupart d'entre eux se disent découragés par le contenu des programmes. Les agentes de programmes correctionnels travaillant avec des délinquants

sexuels ont fait état de limites plus opaques. Elles ont décrit le soutien important qu'elles apportent aux délinquants sexuels qui souhaitent travailler avec une agente et non un agent dans le cadre de leur programme parce qu'ils se sentent ainsi moins jugés. Les APC travaillant dans la collectivité rapportent parfois se sentir en danger en raison du manque de personnel de sécurité qualifié, et doivent faire preuve d'une grande flexibilité en raison des horaires et des problèmes de transport que rencontrent les personnes qui participent à leurs programmes.

L'expérience des APC est aussi souvent façonnée par l'impression de hiérarchie ressentie parmi le personnel du service correctionnel. Il semble que les agentes et agents correctionnels soient considérés comme les plus valorisés, et de nombreux APC décrivent d'occasionnelles tensions avec les agents de libération conditionnelle en raison des différentes certifications requises malgré leur catégorie d'emploi commune. L'expérience des APC pendant la pandémie de COVID-19 semble avoir entraîné un virage dans la culture, les APC se sentant moins solidaires qu'avant la pandémie. La pandémie a effectivement influencé le lien entre les APC et les personnes qui participent à leurs programmes, ainsi que les liens entre collègues, compte tenu des expériences éprouvantes entourant le travail à distance et hybride. Bien que de nombreux APC apprécient le travail hybride, ils ne savent pas s'ils pourront continuer de travailler ainsi et fournir des programmes de qualité. Ils rapportent que le travail hybride est utile pour la rédaction des rapports, mais que pour ce qui est de l'animation de programme, ils aiment travailler en personne et observer les indices non verbaux, ce qui les aide à s'assurer que le contenu du programme a l'effet escompté. En outre, ils se sentent poussés par les gestionnaires à accélérer la mise en œuvre des programmes, ce qui crée des attentes presque impossibles à satisfaire.

Les APC affirment aussi que ce sont les facteurs de stress organisationnels qui leur causent le plus de tort (et non les facteurs opérationnels, qui sont tout de même stressants). Les APC estiment que la rédaction des rapports prend beaucoup de temps et que les délais d'exécution sont écrasants. La rédaction de rapports est décrite comme la partie la plus stressante du travail. Les APC subissent la pression des agentes et agents de libération conditionnelle qui s'appuient sur leurs rapports, et s'inquiètent d'une culture organisationnelle qui préfère la quantité à la qualité. Ils indiquent que les statistiques d'achèvement sont considérées comme plus importantes que les succès du programme ou le bien-être du personnel et qu'ils se sentent obligés de condenser les programmes pour répondre aux exigences des participants en raison des délais serrés, ce qui ne fait que compromettre la qualité du contenu. En même temps, les APC expliquent qu'ils enseignent des compétences sociales, des notions langagières et des normes de communication qui vont au-delà du cadre obligatoire, ce qui nuit au bon déroulement des leçons.

L'évaluation des risques, bien qu'elle ne soit pas effectuée par tous les APC, est un autre facteur de stress organisationnel ayant des répercussions opérationnelles. Il s'agit d'une tâche pour laquelle certains ne se sentent pas qualifiés. Les APC affirment avoir moins de possibilités d'avancement que les autres membres du personnel, une situation intensifiée par leurs espaces de travail décrits comme insuffisants sur le plan de l'infrastructure, vétustes et inadéquats en ce qui concerne la confidentialité. Il en résulte un sentiment de ne pas être appréciés à leur juste valeur. Les gestionnaires sont une source de stress, la direction hiérarchique du SCC ayant des répercussions sur le milieu et les conditions de travail. Certains expriment de la frustration à l'égard des processus administratifs et bureaucratiques, se sentant non soutenus et parfois même lésés par d'autres employés ou employé. Le roulement de gestionnaires est également stressant, car il est synonyme d'attentes incohérentes.

Les facteurs de stress opérationnels comprennent certaines situations de risque physique imminent,

le fait d'être témoin de méfaits et la nécessité de faire preuve de prudence pour protéger les participantes et participants au programme contre toute forme d'agression. Les APC font état d'une hypervigilance acquise, dérivée d'un besoin de se protéger, et rapportent avoir élaboré des stratégies pour se protéger (p. ex., utilisation d'alarmes de protection personnelle [APP], fixation de limites, positionnement stratégique). Les APC subissent des facteurs de stress et des traumatismes à cause des réalités inhérentes à leur travail. Certains rapportent être « hantés » par leur travail, ce qui peut entraîner un épuisement professionnel, des troubles du sommeil ou des conséquences psychologiques (épuisement émotionnel et symptômes d'anxiété, de dépression ou d'état de stress post-traumatique). Les préjudices, voire les blessures d'ordre moral semblent fréquents et le débordement du travail dans la vie personnelle est omniprésent. Toutefois, des données révèlent que certains APC adoptent des pratiques visant à préserver leur bien-être, y compris des variantes d'autosoins. Ces autosoins comprennent notamment la méditation, les activités physiques, le temps passé avec la famille ou les animaux et d'autres passe-temps. De nombreux APC sont reconnaissants envers leurs collègues, et certains ont créé des barrières entre leur travail et leur vie privée pour se protéger, espérant ainsi minimiser l'incidence des réalités professionnelles éprouvantes sur leur vie privée. Certains APC se sont dits ouverts à un traitement externe pour leurs besoins de santé, mais la plupart préféreraient des thérapeutes qui connaissent leur milieu de travail (ce qui est plutôt rare). Bien qu'ils soient conscients des ressources qu'offre le SCC, les APC ont l'impression de disposer de moins de services que leurs collègues dans le domaine de la sécurité, et dans une certaine mesure, ne savent pas comment accéder aux ressources de manière efficace, ignorant parfois même quelles sont les ressources existantes.

Dans l'ensemble, nos conclusions nous amènent à proposer les considérations ci-dessous, dont l'éventuelle mise en œuvre potentielle pourrait, nous l'espérons, offrir un meilleur soutien pour la santé des APC et, par conséquent, l'efficacité des programmes qu'animent les APC au SCC. Dans le présent rapport, nous nuancions les tensions entre le cadre ambitieux du SCC et les réalités opérationnelles, et nous espérons que nos travaux aideront à harmoniser la situation.

CONSIDÉRATIONS

Pour le recrutement, la formation et le maintien en fonction

1. Les APC méritent d'être reconnus par le public et le SCC, mais ne le sont que très peu. Une certaine reconnaissance aiderait les APC à se sentir valorisés, ce qui aurait des répercussions sur le recrutement et le maintien en fonction, deux facteurs mis à rude épreuve parce que les gens ignorent l'existence des APC. Pour favoriser le maintien en fonction, les APC potentiels doivent être exposés aux prisons avant d'entrer en fonction, et formés aux réalités de l'animation de programmes, afin qu'ils aient une certaine compréhension de l'environnement dans lequel ils travailleront.
2. Il faut investir dans le perfectionnement du personnel grâce à la formation continue, au mentorat et à la formation, notamment dans les domaines de la technologie, de la culture numérique, de l'enseignement supérieur, de l'administration des évaluations et des compétences en matière d'animation, ce qui contribuera à l'efficacité de la mise en œuvre des programmes et à la réalisation des objectifs promotionnels des APC.
3. Il faut s'efforcer de mieux intégrer les besoins des participantes et participants lors de l'admission, de l'assignation des cas et de la mise en œuvre des programmes, par exemple en mettant en place des systèmes garantissant la compatibilité relationnelle entre les

participants aux programmes et les APC lors de l'affectation des personnes aux programmes. Par conséquent, il faut élaborer des politiques plus claires sur la manière d'affecter les participants au programme à un animateur, ce qui peut vouloir dire de séparer les participants en fonction de leur état de préparation, des profils de risque et de besoins, de la maîtrise de la langue, du niveau scolaire, etc. afin de garantir la cohésion du groupe. En outre, lors de l'affectation des participants aux programmes, il convient de s'assurer que les APC ont la capacité de répondre aux besoins des participants (c'est-à-dire affecter moins de participants si les besoins sont plus importants, en tenant compte des changements dans la population des participants aux programmes).

4. Il faut soutenir le pouvoir discrétionnaire de l'APC dans l'exécution du programme en permettant aux animateurs d'adapter le langage, le rythme et l'exécution pour optimiser la sécurité psychologique, la compréhension et la pertinence sans compromettre la fidélité au programme.
5. Il faut faire appel à des APC chevronnés dans la conception des programmes, faire des essais de coconception de programmes et envisager d'adopter des modèles d'apprentissage axés sur des scénarios qui reflètent les éléments imprévisibles de la mise en œuvre des programmes dans la formation des APC.
6. Il faut réévaluer la pertinence du processus de certification actuel et revoir ce qui est nécessaire. Les évaluations enregistrées, que de nombreux APC qualifient de « dégradantes », sont-elles nécessaires? Est-il possible de considérer la flexibilité dans l'animation, pour répondre aux besoins des participants (p. ex. en ce qui concerne le niveau d'alphabétisation, la langue et le niveau scolaire), et de la valoriser en conséquence? Pour toute évaluation des animateurs, il faut s'assurer que les boucles de rétroaction sont claires et rapides, ce qui peut contribuer à réduire le stress lié à la certification en réduisant les délais d'attente pour la rétroaction.
7. Il faut réviser les indicateurs de rendement pour valoriser à la fois la qualité et la quantité, ce qui signifie reconnaître et mobiliser l'épanouissement et la compréhension des participants au programme et donner la priorité à ces éléments plutôt qu'aux taux d'achèvement. Il convient donc d'envisager d'animer les programmes au rythme des participants (qui peut être plus lent) plutôt que de respecter des délais standards liés à des indicateurs et d'inclure des indicateurs qualitatifs de réussite, tels que les commentaires des participants et des animateurs et les changements dans les comportements en classe (p. ex. plus de participation).
8. Il faut envisager de former les APC et de leur donner les moyens de réfléchir et d'adapter l'animation du programme, leur permettant ainsi de faire preuve de discrétion, de réactivité et d'autonomie lors de l'animation, leur donnant la possibilité de créer des liens et des rapports avec les participants afin de mieux répondre à leurs besoins et de favoriser leur réinsertion.
9. Il faut revoir les délais liés à la rédaction des rapports, afin de s'assurer que les APC ont le temps et la capacité d'approfondir leurs rapports, y compris leur documentation sur le développement des participants au programme. Cela signifie qu'il faut reconnaître l'évolution des besoins complexes et interreliés de la population carcérale et des personnes libérées, et veiller à ce que les APC puissent travailler avec ces participants et tenter de

répondre à leurs besoins, ce qui peut prendre un temps variable et nécessiter de la flexibilité, de la patience, voire une réduction du nombre de participants dans chaque programme proposé.

10. Il faut veiller à ce que les APC aient accès à des espaces confidentiels (c'est-à-dire des bureaux plutôt que des cubicules partagés) pour rencontrer les participants et rédiger leurs rapports (c'est-à-dire des espaces calmes et confortables où ils peuvent se concentrer). S'ils ont accès à des espaces confidentiels, et si l'APC juge qu'il est pertinent ou souhaitable de le faire, il faudrait envisager le travail à distance un ou deux jours par semaine pour la rédaction de rapports, le cas échéant.

Pour des populations particulières dans les programmes

1. Il faut envisager la création de groupes consultatifs et de groupes de surveillance diversifiés dans le cadre du réaménagement du programme (c'est-à-dire inclure des APC, des Autochtones, des femmes, des personnes transgenres) dans toutes les régions et à tous les niveaux de sécurité. Cela doit se traduire par une véritable mobilisation communautaire, ce qui ne consiste pas seulement à inclure un représentant ou une seule personne, mais bien à mobiliser la communauté dans son ensemble.
2. Il faut faire davantage de sensibilisation en ce qui concerne les éléments de complexité (l'autonomie par rapport aux limitations) vécus par les hommes, les femmes et les personnes de divers genres qui fournissent des programmes à diverses populations (y compris les populations vulnérables et marginalisées) et créer des soutiens pour tout le monde en fonction des besoins particuliers (c'est-à-dire la création et le maintien de limites qui tiennent compte du genre).

Programmes pour les personnes se définissant comme Autochtones :

3. Il faut reconnaître le travail émotionnel associé à l'animation de programmes pour Autochtones (et autres programmes spécialisés), compte tenu, par exemple, de l'histoire commune des traumatismes, pour les APCA et les Aînés, qui doivent se soutenir mutuellement et soutenir les participants aux programmes.
4. Il faut concevoir et revoir les programmes en collaboration avec les Aînés et les gardiens du savoir autochtone pour s'assurer que les programmes sont à la fois ancrés dans la culture et réalisables dans la pratique pour les animateurs. Il s'agit notamment de réévaluer les structures des programmes afin de réduire le temps que doivent investir les Aînés, le cas échéant, pour assurer la durabilité, le respect et la reconnaissance de la valeur de leur participation et, par conséquent, l'amélioration de la qualité des programmes dirigés par les Autochtones.
5. Il faut sensibiliser les personnes qui vivent, vont faire des visites ou travaillent dans les prisons en ce qui concerne la diversité des peuples et des bandes autochtones, afin de les aider à mieux soutenir les programmes, les participants, les animateurs, les invités, les Aînés et les autres personnes autochtones. Cela peut également contribuer à réduire les préjugés et la discrimination liés à un manque de connaissances, car tout le monde en apprendra davantage sur les besoins des personnes se définissant comme Autochtones. La conscientisation peut réduire l'ignorance et favoriser la compréhension.

Programmes pour les personnes condamnées pour délits sexuels

6. Il faut reconnaître, dans les milieux de travail, la complexité de la collaboration avec les délinquants sexuels (DS), et ce afin de réduire l'isolement des APC qui animent ces programmes, ainsi que les préjugés liés à leur travail.
7. Il faut multiplier les efforts pour assurer la sécurité des participants aux programmes pour DS en reconnaissant les hiérarchies qui existent parmi les DS et, plus généralement, au sein des populations carcérales, et s'efforcer de réduire les défis que doivent relever les personnes qui animent ces programmes (c'est-à-dire les risques pour les participants ainsi que pour les animateurs).
8. Il faut envisager une formation plus approfondie pour l'animation de programmes pour DS, et pas seulement en ce qui concerne le contenu. La formation doit s'inspirer de la sexologie clinique et expliquer comment rendre les programmes pour DS efficaces (sans nuire aux APC).

Programmes pour les personnes qui se définissent comme appartenant à la diversité des genres

9. Il faut tenir compte des besoins uniques de chaque participante ou participant transgenre afin de s'assurer que les programmes répondent à ses risques et à ses besoins tout en tenant compte de l'établissement où elle ou il vit, du niveau de sécurité, des condamnations et des antécédents en matière d'identité de genre.

Pour la gestion du stress professionnel (c'est-à-dire organisationnel et opérationnel)

1. Il faut mettre en œuvre des mesures visant à garantir la sécurité des APC dans la collectivité (APPC) lors de la mise en œuvre des programmes, notamment en ce qui a trait aux horaires flexibles qu'ils proposent pour aider les participants à terminer leur programme dans les délais impartis. Cela peut signifier que les APPC animent des programmes le soir ou après les heures de bureau. La sécurité est essentielle et peut être améliorée par une formation en autodéfense, en techniques d'arrestation et maîtrise, en désescalade et en techniques de communication, ainsi que par la mise en œuvre de programmes ciblés pour la collectivité. Il faut veiller à ce que les APPC disposent d'une personne de soutien qui peut être jointe immédiatement au besoin.
2. Il faut veiller à ce que les APC soient conscients de la nature imprévisible des milieux correctionnels et qu'ils soient formés (voir ci-dessus) pour se protéger contre les préjudices, notamment pour savoir quand signaler les menaces et les situations perçues comme potentiellement inquiétantes. Il doit être obligatoire de toujours avoir une APP à portée de main et les APC doivent tous connaître les protocoles de sécurité et se sentir à l'aise de les utiliser.
3. Il faut favoriser l'esprit d'équipe ou la capacité de collaboration et de soutien mutuel (réduisant ainsi les commérages et les dynamiques toxiques) en organisant des séances de réflexion et des ateliers interprofessionnels pour les APC (y compris des ateliers avec d'autres membres du personnel correctionnel) afin d'encourager une compréhension mutuelle, de renforcer les liens et de promouvoir l'efficacité collective. Une allocation de conférence ou de déplacement, annuelle, mais cumulable sur plus d'un an, pourrait aider à encourager la participation.
4. Il faut envisager de mettre davantage l'accent sur la gentillesse, l'empathie et l'écoute entre

les collègues, les autres employés (y compris de manière bidirectionnelle avec les gestionnaires et les superviseurs) et les personnes à la charge des APC afin de renforcer l'apport d'un soutien mutuel, réduisant ainsi les commérages et renforçant la compatibilité, l'appréciation des autres et la compassion.

5. Il faut veiller à ce que la dotation en personnel des APC réponde aux besoins de mise en œuvre des programmes (c'est-à-dire combler l'insuffisance de personnel), ce qui assurerait également l'intégrité du programme. Plus précisément, les modèles de dotation en personnel doivent s'aligner sur des charges de travail réalistes et sur des attentes en matière de prestation de services.
6. Il faut fournir des occasions de mentorat et de soutien aux APC tout en créant des possibilités de co-animation de programmes et de résolution conjointe de problèmes (y compris avec les agents de libération conditionnelle) afin d'encourager et de soutenir l'esprit d'équipe. Les pratiques en la matière peuvent inclure la création d'espaces d'apprentissage partagés (p. ex., pour les agentes et agents de libération conditionnelle, les gestionnaires et les APC) ou des occasions de prise de décision collective où toutes les personnes pertinentes au dossier sont entendues. Il faut donc s'efforcer d'améliorer l'alliance de travail entre les équipes de gestion des cas et le personnel en général.
7. Officialiser la désignation d'« apprenant » ou de « participants au programme » afin d'atténuer l'imposition continuelle d'une identité criminalisée dans les documents officiels, les orientations et les programmes. Ce pourrait être un moyen de faire tomber les préjugés et de répondre aux besoins en matière de réhabilitation.
8. Il faut veiller à ce que les APC disposent des ressources matérielles nécessaires pour animer les programmes, y compris des salles de classe adéquates (éclairage, température, ventilation, espace) afin que tout le monde puisse se concentrer sur la matière plutôt que de se sentir incommodés par des facteurs physiques dans l'espace.
9. Il faut aider les APC à fixer des limites saines qui garantissent la sécurité au travail (c'est-à-dire dans la salle de classe ou avec d'autres membres du personnel au besoin) et dans la collectivité afin de freiner la tendance à l'hypervigilance et à la surprotection des êtres chers. Il s'agirait notamment d'une formation sur l'utilisation des médias sociaux en contexte de confidentialité.

Pour la santé sociale, physique et psychologique

1. Fournir aux APC une formation leur permettant de reconnaître leurs propres besoins en matière de santé mentale ainsi que ceux des autres et d'y répondre, notamment avec des approches qui tiennent compte des traumatismes, tant pour les participants au programme que pour leurs collègues. Cette formation devrait inclure des stratégies d'adaptation (p. ex., l'humour noir, la gestion des limites), les troubles de santé mentale, la santé physique et sociale, les préjudices moraux, la détresse et les blessures, ainsi que les diverses formes d'exposition aux traumatismes. Il s'agit notamment de reconnaître les traumatismes cumulatifs et ponctuels, les expositions indirectes, etc. sans créer de hiérarchie ou de jugement, encourageant plutôt la croissance après l'incident ou les incidents.
2. Il faut fournir un soutien clinique à toutes les employées et à tous les employés du SCC, au-delà du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF, souvent qualifié

d'insatisfaisant), afin de les aider à faire face aux changements personnels et de la santé dont font trop souvent état les membres du personnel correctionnel, incluant les APC. Il arrive que les gens changent lorsqu'ils travaillent dans les services correctionnels, et tous ont besoin d'outils plus efficaces pour les aider à gérer ces changements. Les prestataires de soutien doivent connaître les services correctionnels et l'exécution des programmes, et doivent être spécialisés dans l'adversité et le rétablissement post-traumatique. Il serait optimal de pouvoir compter sur un membre interne du personnel chargé du soutien clinique, car sa connaissance des services correctionnels et de l'établissement et ses relations avec le personnel se développeront avec le temps, à mesure que sa présence se normalisera.

3. Il faut envisager la mise en place d'évaluations psychologiques annuelles obligatoires (c'est-à-dire un programme de protection) pour les APC qui animent les programmes pour DS. Étant donné qu'il y a un programme de protection obligatoire pour les agentes et agents de police travaillant dans les unités de lutte contre l'exploitation des enfants sur Internet et dans d'autres unités de ce type où des abus sexuels font l'objet d'une enquête, et que les APC travaillent avec la même population et sont exposés aux crimes, il importe de corriger cette omission.
4. Il faut s'assurer que les APC sont au courant des programmes offerts par le SCC pour soutenir leur santé (mentale, physique, sociale) et qu'ils sont inclus et même ciblés de manière pertinente dans les stratégies de santé mentale et de bien-être. Il faut envisager d'offrir des possibilités d'autosoins et de soutien à la santé sur le lieu de travail, comme des activités physiques, du yoga à l'heure du dîner, des dîners-conférences (où l'on présente p. ex. des stratégies pour le sommeil ou des conseils pour la préparation de lunchs et la nutrition), et des activités sociales pour réduire l'isolement. Exemple d'idée : demander à tous les employés de soumettre une recette saine pour un « livre de recettes » du SCC ou alors une stratégie d'autosoins pour un « livre de santé » du SCC.
5. Il faut envisager d'inclure les APC, le cas échéant, dans les séances de bilan post-incident afin de les aider à faire face aux interactions éprouvantes et marquantes, et s'assurer que les APC sont conscients des comportements, et donc des besoins, des participants à leur programme, qu'ils peuvent ensuite cibler dans les programmes.
6. Il faut fournir un soutien aux APC qui ont besoin d'un congé de longue ou de courte durée par l'intermédiaire des commissions d'assurance afin de les aider à s'y retrouver dans le processus organisationnel, à remplir les formulaires, etc. pour s'assurer qu'ils reçoivent l'aide nécessaire.
7. Il faut créer des conditions favorables à la divulgation en toute sécurité des besoins d'aide en matière de santé (santé mentale ou besoins en matière de santé sociale, en particulier). Il faut inclure des politiques visant à protéger les APC des représailles perçues et, au contraire, à les responsabiliser et à les aider à plaider en faveur de leur propre santé. Il s'agit notamment de reconnaître les répercussions de leur travail sur leur famille et d'offrir aux APC la possibilité de se retirer périodiquement de divers programmes pour se reposer, ce qui pourrait être bénéfique pour leur santé.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE

USJE  SESJ

UNION OF SAFETY AND JUSTICE EMPLOYEES

www.usje-sesj.com