LES DROITS DE LA PERSONNE DANS LE CADRE DU CONTINUUM DE LA FORMATION DES AGENTS CORRECTIONNELS

PRÉPARÉ PAR LA

DIRECTION DE L’APPRENTISSAGE ET DU PERFECTIONNEMENT

JUIN 2019

# INTRODUCTION

Dans le cadre de son étude sur les questions des droits de la personne des prisonniers dans le système correctionnel fédéral, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne (RIDR) a demandé des renseignements au sujet de la formation sur les droits de la personne destinée aux agents correctionnels (AC).

# FORMATION LIÉE AUX DROITS DE LA PERSONNE

* Valeurs et éthique
* Devoir d’agir équitablement, le droit d’être entendu
* Charte des droits et libertés, *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous conditions* (LSCMLC), *Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (RSCMLC), Directives du commissaire (DC), etc.
* Mission et cadre de valeurs du Service correctionnel du Canada (SCC)
* *Règles de conduite professionnelle* et *Code de discipline*
* Normes de rendement
* Acquisition de compétences en communication
* Fouille et saisie
* Recours à la force
* Etc.

La question des droits de la personne est abordée dans toutes les formations traitant des lois et des politiques ainsi que dans les séances portant sur des sujets entraînant une éventuelle limitation des droits et des libertés des détenus. Par exemple, pour n’en nommer que quelques-unes :

Les AC connaissent l’*Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus* en plus de la Constitution canadienne, de la *Charte des droits et libertés*, de la LSCMLC, du RSCMLC, du devoir d’agir équitablement ainsi que des lois et des politiques propres au poste d’AC.

Que ce soit au cours de la formation initiale ou de la formation d’appoint ou de perfectionnement, les AC apprennent les lois et les politiques qui régissent la façon dont ils doivent exécuter leur travail dans le cadre de leurs fonctions, et ils comprennent l’importance de la reconnaissance de la primauté du droit dans l’exécution de leurs tâches. Ils connaissent les droits et les besoins propres aux délinquantes et les lois qui protègent les droits des détenus, ainsi que *l’Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus*, et peuvent les interpréter.

Tout au long de la formation et dans le cadre de leurs tâches quotidiennes, les AC se servent de la *Directive du commissaire 567 — Gestion des incidents et du Modèle d’engagement et d’intervention (MEI)* comme cadre pour leurs interventions auprès des délinquants. Le MEI est une approche fondée sur le risque et axée sur la personne; il vise à aider le personnel à mettre en œuvre les stratégies d’engagement et d’intervention appropriées. Le MEI est conçu pour aider le personnel et les AC dans l’exécution des activités liées à la sécurité et à la santé afin de prévenir les incidents, d’y réagir et de les régler, et pour aider les AC à avoir recours aux interventions les plus raisonnables. Toutes les interventions visant à gérer les incidents sont conformes à la loi et à la politique et tiennent compte de la santé mentale et physique du détenu ainsi que de son bien‑être. Le modèle et son application favorisent la résolution pacifique de l’incident à l’aide d’interventions verbales ou de négociations. Toutes les interventions se limitent uniquement à ce qui est nécessaire et proportionnel. Elles tiennent compte des changements de situation grâce aux évaluations et aux réévaluations continues. Chaque situation est gérée en fonction des principes directeurs suivants :

* préservation de la vie;
* leadership;
* nécessaire et proportionnel;
* mission et valeurs du SCC; et
* travail d’équipe interdisciplinaire.

L’apprentissage de cet outil et de son application prend différentes formes : l’apprentissage en ligne, les exercices préparatoires, l’apprentissage théorique et une grande partie de formation axée sur la prise de décision (scénarios). Ces méthodes servent à accroître et à renforcer les connaissances et à mettre en pratique les différents éléments enseignés tout au long de la formation. Cette stratégie d’apprentissage est aussi utilisée tous les ans dans le cadre du perfectionnement continu.

## FORMATION INITIALE POUR LES ASPIRANTS AC DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA (SCC)

Avant le début de leur emploi à l’établissement, les AC reçoivent une formation initiale qui est divisée en trois étapes.

L’étape 1 du Programme de formation correctionnelle (PFC) consiste en un programme d’apprentissage en ligne. Les activités d’apprentissage permettent d’initier les nouveaux candidats au SCC et au milieu correctionnel ainsi que de les exposer aux enjeux et aux défis propres au poste d’AC. Cette étape compte 80 heures d’apprentissage en ligne.

L’étape 2 du PFC permet aux candidats d’utiliser les renseignements généraux qu’ils ont acquis durant l’étape en ligne afin d’effectuer un certain nombre de travaux visant à les préparer à participer pleinement aux composantes de mise en pratique et de perfectionnement des compétences de l’étape 3 (en classe). Pendant cette étape, les candidats doivent faire des lectures et des travaux en ligne. Cette étape compte 40 heures d’activités d’apprentissage.

L’étape 3 du PFC est offerte à l’Académie nationale de formation du SCC, à Kingston en Ontario, ou à l’Académie nationale de formation satellite du SCC, à Summerside à l’Île-du-Prince-Édouard. Cette étape de 64 jours est axée sur l’acquisition de compétences et sur la mise en pratique des connaissances acquises durant les deux premières étapes. Une partie importante de l’étape est consacrée à la formation axée sur la prise de décision, à l’aide de scénarios. Les recrues ont besoin d’un peu de temps personnel afin de terminer les travaux préparatoires et/ou les activités d’apprentissage avant de participer aux séances.

Le PFC est conçu de manière à offrir aux éventuels AC et aux intervenants de première ligne la possibilité d’acquérir et de mettre en pratique les connaissances, les compétences et les habiletés dont ils ont besoin avant de commencer à exercer les fonctions inhérentes à leur poste en milieu correctionnel. Le programme vise à profiter au maximum des avantages de la combinaison de la formation en ligne, de la formation traditionnelle en classe et du nombre élevé d’exercices pratiques ainsi que de la formation axée sur la prise de décision (à l’aide de scénarios).

Une fois qu’ils auront complété la formation initiale avec succès, les candidats seront affectés à un établissement où ils recevront la formation en cours d’emploi (FCE). La FCE est offerte au lieu de travail et dure deux semaines (80 heures). Les nouveaux AC observeront un AC chevronné, et ils apprendront la routine et les postes propres à leur lieu de travail.

## PERFECTIONNEMENT ET FORMATION CONTINUS POUR LES AC DU SCC

La formation continue consiste en un cycle annuel au cours duquel des occasions de perfectionnement continu sont offertes aux AC. Cette formation est offerte aux centres d’apprentissage et de perfectionnement correctionnel (CAPC) de la région ou au lieu de travail. Le cycle annuel peut durer jusqu’à neuf jours, selon le niveau de sécurité. Les sujets abordés dans le cadre de la formation annuelle de perfectionnement continu sont les suivants :

* Sécurité incendie;
* Sécurité personnelle;
* Armes à feu;
* Matériel de contrainte Pinel;
* Agents chimiques et inflammatoires;
* Syndrome de la mort subite sous garde;
* Formation fondée sur des scénarios;
* Sécurité active;
* Journée d’intégration (formation axée sur la prise de décisions);
* Formation de recyclage sur les interventions en cas de suicide et d’automutilation;
* Formation axée sur les femmes (seulement dans les établissements pour femmes) – tous les trois ans;
* Modèle d’engagement et d’intervention – tous les trois ans; et
* Premiers soins, réanimation cardiorespiratoire (RCR) et défibrillation externe automatisée (DEA) – tous les trois ans.