

Engagement du personnel face au Service correctionnel du Canada (R-21, 1992)

Ce rapport de recherche présente un projet d'envergure nationale qui a été exécuté en 1991. Le projet visait à mieux faire comprendre les facteurs qui influent sur l'engagement du personnel face au Service correctionnel du Canada. Il était prévu que les renseignements obtenus grâce à l'étude permettraient d'améliorer l'engagement et la motivation des employés à l'égard de la réalisation des objectifs stimulants du Service correctionnel du Canada.

Cette étude nationale suit un projet pilote exécuté antérieurement ayant servi à vérifier les instruments d'évaluation utilisés pour la recherche et à mesurer la réceptivité du personnel à l'égard de ce type de recherche. (Voir *Document de base du projet de recherche sur l'engagement du personnel*, Direction de la recherche, SCC-1992, n° R-20.)

La méthode d'échantillonnage au hasard, l'utilisation de questionnaires de groupe plutôt que de questionnaires envoyés par la poste, la tenue d'entrevues individuelles avec les employés et le taux de participation élevé constituent les principaux points forts de l'étude. Plus de 90 % de l'échantillon ont participé à cette étude.

Dans le passé, les recherches ont montré que les employés très engagés ont des atouts précieux, atouts qui facilitent à l'organisation la réalisation de ses objectifs. Par exemple, les employés très engagés ont un excellent rendement, ils manifestent plus d'intérêt à l'égard de leur travail, ils ont moins tendance à vouloir quitter l'organisation, ils affichent des taux d'absentéisme moins élevés, ils désirent ardemment obtenir de bons résultats au travail, et leur degré de satisfaction au travail est très élevé.

Une constatation importante de cette étude était que les employés très engagés face au Service correctionnel du Canada étaient différents des employés peu engagés eu égard à un certain nombre de ces caractéristiques. Cela était significatif dans les domaines de la recherche d'un autre emploi, le désir de quitter le Service, la satisfaction au travail, l'intérêt à l'égard de leur travail et le rendement au travail.

Les résultats de l'étude permettent de déterminer le degré d'engagement du personnel face au Service et laissent entendre qu'il faudrait favoriser l'engagement des employés. Le rapport note également l'importance d'examiner les facteurs qui expliquent les différents degrés d'engagement des employés. Il définit aussi les facteurs suivants qui influent considérablement sur l'engagement des employés : genre d'emploi, milieu de travail, région, ancienneté, sexe, attitudes à l'égard du travail correctionnel, de la réadaptation, importance de la relation d'aide, attitude favorable au changement, ouverture d'esprit du Service, aspirations professionnelles et stress au travail. Deux facteurs démographiques, l'âge et le niveau d'études, n'étaient pas reliés au degré d'engagement des employés.

Le rapport indique que l'«attitude à l'égard du travail correctionnel» était le facteur le plus étroitement relié à l'engagement des employés. Il paraissait essentiel d'avoir une attitude positive à l'égard du travail correctionnel pour être engagé face au Service correctionnel du Canada.

Bref, le rapport indique qu'un certain nombre de stratégies peuvent être utilisées pour accroître le degré d'engagement des employés. Les résultats de cette étude fournissent une excellente base de renseignements pour permettre de choisir les stratégies les plus pertinentes. Il indique également que d'autres stratégies intéressantes découleront certainement des discussions plus approfondies et des séances de planification qui se tiendront entre les divers groupes d'employés du Service.