

longue période. Cette formation est nécessaire pour permettre aux agents de carrière de se perfectionner et d'assurer ainsi leur avancement. Comme il n'existe pas de programme convenable de formation, le personnel de correction est généralement convaincu que les normes de promotion sont injustes, arbitraires et que le favoritisme prime parfois sur la compétence établie.

275. La mise sur pied d'un programme de perfectionnement du personnel permettrait de tabler sur deux nouveaux facteurs très favorables, soit la discipline intellectuelle et la motivation professionnelle, pour promouvoir l'intérêt que portent les employés du Service des pénitenciers à l'accomplissement de leurs fonctions, de la même façon que les cours de perfectionnement offerts aux officiers de niveau intermédiaire et supérieur permettent d'accroître l'efficacité et le rendement des forces armées. Nous tenons aussi à souligner que cette formation peut également élargir les horizons intellectuels des gardiens, en les initiant aux nouveaux concepts d'études du milieu carcéral, tout en servant de laboratoire clinique permettant la mise à l'épreuve de divers aspects théorique et pratique dans le domaine correctionnel.

Recommandation 7

Les agents de correction doivent bénéficier de toutes les occasions possibles de continuer à se perfectionner sur le plan de la formation professionnelle et ils devraient suivre obligatoirement, chaque année, des cours de perfectionnement d'une durée minimum d'une semaine.

Postes de formation intégrés aux effectifs pénitentiaires

276. L'autorisation refusée par le Conseil du Trésor pour la création de «postes de formation» a considérablement nui aux objectifs visés: briser le cycle des comportements indésirables et des méthodes de garde erronées perpétuées par l'emphase démesurée mise sur la formation en cours d'emploi. Les contribuables ont eu à acquitter des sommes importantes en temps supplémentaire aux agents de correction qui doivent travailler pendant que d'autres suivent des cours de formation. Cela a contribué à réduire les effectifs disponibles, à nuire à une formation professionnelle adéquate et à épuiser le personnel. Ainsi ces employés passent une grande partie de leur temps à tenter de contenir des mutineries et des actes de vandalisme; ils n'ont ni la formation ni la motivation pour contrôler efficacement de telles situations, et tout cela se fait aux frais des contribuables.

Recommandation 8

Il faut prévoir un nombre suffisant de postes de formation pour permettre une formation complète et convenable des employés et pour permettre le perfectionnement professionnel permanent du personnel de correction, sans priver les institutions du personnel dont elles ont besoin. On devrait fixer ce nombre à chaque année.

Les promotions à l'intérieur du Service

277. Comme c'est le cas dans la plupart des régimes correctionnels, l'organigramme des postes du SCP est basé sur la hiérarchie: les promotions sont accordées pour des rôles de surveillance et de gestion. Les mutations latérales, qui permettent aux employés de se perfectionner et de changer d'emploi, sont souvent négligées, même si elles revêtent une importance certaine aux yeux des employés; sans elles, les possibilités de carrière sont limitées d'autant. C'est le cas, par exemple, des postes