

pour l'entraînement au maniement des armes à feu mais on en avait besoin dans les institutions.

270. Lors de sa visite des pénitenciers américains, le Sous-comité a été impressionné du rôle que jouent les agents de correction supérieurs dans la surveillance et la formation des recrues. On pense qu'au Canada, si on permettait aux agents séniors de passer des Collèges de formation aux institutions, cela leur permettrait de continuer à jouer le rôle d'éducateur dans les institutions, où ils assureraient une surveillance étroite des recrues.

271. Le contenu du cours dispensé aux Collèges de formation pour le personnel de correction est aussi déficient. On tend à mettre l'accent sur les aspects mécaniques du travail, bien que soient aussi offerts certains cours de psychologie du comportement et de dynamique de groupe. En fait les cours dispensés ne permettent pas à l'étudiant d'acquérir de nouvelles compétences, mais uniquement d'accroître ses connaissances. On ne met pas suffisamment l'accent sur les qualités humaines telle la capacité de travailler avec les détenus.

272. L'étude Willett fait observer que les candidats du Collège de formation du personnel de correction ont exprimé l'opinion que le contenu du cours de formation manquait de réalisme et qu'il était contraire à la réalité des pénitenciers. On ne semblait pas très bien comprendre où se situaient les cours offerts par le Collège de formation du personnel de correction par rapport au processus global de formation, puisqu'ils n'étaient pas intégrés à la sélection ou au travail à proprement parler. Dans les institutions, l'intérêt pour les cours n'était pas manifeste et on les considérait plutôt comme des vacances. Le Collège de formation souffrait de n'être associé à aucune institution dans lesquelles les normes auraient pu être appliquées de façon contrôlée; la formation en cours d'emploi était très limitée et l'intérêt pour le travail suscité par les cours dispensés par le Collège de formation du personnel de correction, diminuait rapidement.

273. Le rapport de l'Université Carleton fait remarquer que beaucoup de membres du personnel de correction «ne pourraient adéquatement définir la politique et les procédures et estimaient pas très bien comprendre le but de l'organisation» (p. 31). Bien que les cours de formation fassent prendre conscience aux employés des objectifs visés, ils n'impliquent cependant pas précisément la façon de les atteindre. Le Sous-comité entérine les recommandations de cette étude voulant que les lacunes entre la théorie et la pratique puissent être comblées par une formation pratique en cours d'emploi qui ferait suite aux cours théoriques. De plus, les cours de perfectionnement permettent de mieux saisir les objectifs à atteindre et par conséquent de retirer une plus grande satisfaction du travail accompli.

Recommandation 6

Tout le personnel de correction devrait suivre un cours de formation initiale d'une durée de trois mois, et ce cours allierait la théorie à la pratique; personne ne doit être affecté à une institution avant d'avoir terminé ce cours. On devrait avoir recours aux meilleurs instructeurs disponibles.

Le perfectionnement permanent du personnel

274. Nous constatons qu'un important facteur influant non seulement sur l'efficacité du personnel mais aussi sur son moral, sa discipline et ses attitudes, est l'insuffisance des possibilités de formation permanente offertes aux candidats qui se sont engagés à travailler au Service canadien des pénitenciers pendant une assez