

en mesure de faire une évaluation valable d'un nouvel employé, étant donné, l'affectation initiale dans un établissement pénitentiaire, avant même le stage au Collège de formation du personnel de correction. Souvent, cela accapare presque l'ensemble de la période de probation. On doit donc prolonger cette période de six autres mois pour obtenir une évaluation valable. Bien que l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ait proposé une probation de deux ans, le Sous-comité estime qu'une période d'un an succédant aux trois mois d'initiation serait suffisante.

#### **Recommandation 10**

**La période de probation pour les nouveaux employés doit être d'un an, après qu'ils aient complété le cours initial de formation.**

#### **La rémunération du personnel**

288. L'intérêt manifesté par les Canadiens pour une pénologie efficace dans la lutte contre le crime, n'a pas été contrebalancé par des échelles de rémunération qui sont destinées à attirer et à conserver au sein du Service les personnes qui seraient les plus compétentes pour exercer des fonctions ayant l'importance et comportant la responsabilité qu'ont celles des agents de correction. En outre, une faible rémunération et la situation qui règne actuellement dans les prisons servent d'excuses à certains membres du personnel pour exploiter la situation sur le plan du travail afin d'obtenir des heures supplémentaires excessives. L'an dernier le montant de la rémunération des heures supplémentaires au seul pénitencier de Millhaven, aurait permis de recruter 144 employés supplémentaires. A tout prendre, il serait finalement moins coûteux pour les contribuables d'augmenter sensiblement les échelles de rémunération du personnel des pénitenciers.

289. Le Sous-comité a étudié attentivement le modèle à émuler. Comme précédemment indiqué, nous pensons que ce modèle devrait s'inspirer des forces policières, en particulier la GRC.

#### **Recommandation 11**

**Le personnel devrait être rémunéré en fonction de sa formation et de son statut, et nous pensons que la Gendarmerie royale du Canada est un modèle approprié.**

#### **Programmes d'échange avec d'autres pays**

290. Le Sous-comité a acquis une connaissance approfondie des problèmes qui se posent dans le système correctionnel du Canada en étudiant les différentes théories et pratiques en usage à l'étranger, et les résultats remarquables obtenus dans un établissement provincial au Canada (Oak Ridge) établi sur un modèle européen, l'ont fortement impressionné. Nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas tenir compte des autres méthodes en matière de correction, ou de rejeter les progrès récemment réalisés en pénologie, uniquement parce qu'ils ne sont pas d'origine canadienne. Le moyen le plus rentable d'assurer la mise à jour des progrès réalisés, consisterait à élargir les programmes spéciaux d'échange mis en usage entre les établissements pénitentiaires du Canada et ceux d'autres pays. Une telle politique permettrait l'établissement d'un système correctionnel modèle au lieu, comme c'est actuellement le cas, d'être l'exemple à ne pas suivre.

#### **Recommandation 12**

**Afin d'accroître l'expérience du personnel et d'améliorer la qualité de la pénologie canadienne, il doit y avoir des programmes permanents d'échange**