

284. Quant à l'expérience acquise par un agent de correction au cours de son travail parmi les détenus, nous constatons que tous les aspects n'en sont pas négatifs. Malgré la perpétuation de mauvaises habitudes des anciens aux recrues, les tâches accomplies dans les rangées et même dans le secteur du périmètre sensibilisent le personnel à certains problèmes qui n'existent pas en vase clos ou ne surgissent pas sans cause. En faisant abstraction de toute connaissance personnelle acquise sur place du processus dynamique dans les rapports entre le personnel et les détenus (connaissance que l'expérience ordinaire ne nous permet pas d'acquérir) une bonne partie du travail accompli par le personnel de surveillance ainsi que par les agents de programme et les agents de classement en vue d'assurer l'administration des pénitenciers et de résoudre les problèmes ne peut tenir compte de la réalité telle qu'elle existe chez les détenus. Si toutes les personnes destinées à faire partie du personnel de surveillance ou du personnel auxiliaire étaient d'abord exposées aux divers aspects du travail quotidien parmi les détenus et aux difficultés auxquelles les gardes se heurtent dans la pratique, et dans l'application des directives et politiques en vertu desquelles sont administrés les pénitenciers, nous estimons qu'il en résulterait éventuellement un meilleur travail d'équipe au sein des institutions.

285. Cela signifie tout d'abord le recrutement des personnes qui occupent des postes de direction dans les institutions pénitentiaires, ou dont les fonctions ne sont pas liées à la sécurité, parmi le personnel de correction. Si cette méthode devrait sembler limiter trop rigoureusement le nombre de ceux qui ont des dispositions pour réussir dans ce travail, nous référons à nos recommandations antérieures visant à garantir, au moyen de méthodes de sélection et de programmes de formation appropriés, que le personnel de correction devienne l'élément du Service des pénitenciers le plus apte à répondre aux besoins de la pénologie moderne. En outre, avant d'être autorisées à exercer des fonctions de surveillance, de classement, ou à assumer d'autres responsabilités, les personnes recrutées à l'extérieur pour occuper des postes administratifs seraient tenues d'exercer durant une période raisonnable les fonctions de sécurité tout en travaillant parmi les détenus. Seuls les professionnels, tels que médecins, infirmières, psychologues et moniteurs, ou certains individus experts en pénologie étrangers possédant une expérience valable, en seraient dispensés.

#### **Recommandation 9**

**Les affectations à des postes au-dessus de l'échelon initial devraient se faire par voie de promotion au sein du système, et les personnes nommées à ces postes (à part les professionnels ou ceux qui possèdent déjà une expérience équivalente) devraient être tenues de faire un stage de six mois dans le domaine de la sécurité avant d'exercer leurs fonctions. Il est essentiel que le Service établisse la possibilité d'une promotion rapide pour l'agent méritant.**

#### **Période de probation pour les nouveaux employés**

286. L'accomplissement des tâches astreignantes qu'impose le système de correction permet d'évaluer définitivement la compétence et efficacité du nouvel agent. Bien qu'il soit nécessaire d'assurer une sécurité d'emploi raisonnable, il est également essentiel que le Service des pénitenciers ait la possibilité de faire une sélection correcte afin de pouvoir retenir seules les personnes les plus compétentes et faisant preuve d'une véritable motivation pour occuper des postes permanents.

287. Le Sous-comité estime que la période probationnaire actuelle de six mois, prévue dans la Fonction publique, n'est pas suffisante dans le cas des employés du Service canadien des pénitenciers. Le personnel de direction n'est pas suffisamment