

principaux éléments ou centres d'intérêts du système pénitentiaire, fait l'objet de recommandations appropriées au chapitre suivant. C'est dans le contexte du but constructif que tous les intéressés doivent poursuivre, que s'inscrivent les propositions suivantes sur le personnel de correction.

Méthodes de sélection actuelles

245. Les problèmes de recrutement du Service canadien des pénitenciers reflètent le peu de considération qu'on porte à cet organisme, contrairement au *Federal Bureau of Prisons* des États-Unis, qui reçoit des centaines de demandes valables pour chaque poste. Ce n'est que dans les Maritimes qu'il existe une liste d'attente pour le poste d'agent correctionnel. Ce poste intéresse les travailleurs sans spécialisation et semi spécialisés, qui sont intéressés par le revenu régulier et la stabilité qu'il offre, sans être vraiment attirés par le travail dans les prisons. Environ 8 personnes sur 10, qui sont engagées à titre d'agent correctionnel, sont soit des militaires à la retraite, soit des jeunes gens au début de leur carrière, vraisemblablement sans emploi au moment du recrutement.

246. Selon le projet Willett (étude menée en 1973 sur le Collège de formation du personnel correctionnel de Kingston), la sélection des candidats pour des postes d'agent correctionnel n'est assujettie à aucun processus coordonné et se fait rapidement. Lors de l'entrevue, il arrive qu'on ne dispose pas des renseignements fondamentaux sur le candidat; les personnes chargées des entrevues n'ont pas la formation voulue; les rapports sur les candidats diffèrent des évaluations confidentielles faites pendant la période de formation du candidat ou à la suite des tâches ultérieures; on ne fait pas rapport aux agents de recrutement de l'efficacité de leur travail; les renseignements fournis aux candidats avant la sélection sont insuffisants.

247. Seul un faible pourcentage (environ 4%) des employés du Service canadien des pénitenciers restent en fonction jusqu'à l'âge de la retraite, ce qui est une proportion anormalement basse. Sur les 746 personnes qui ont quitté le Service canadien des pénitenciers au cours de l'année financière 1974-1975, 421 occupaient des postes d'agents correctionnels. Seulement 21 d'entre eux ont quitté le Service parce qu'ils avaient atteint l'âge de la retraite; 53 ont démissionné pour occuper un autre emploi, et 237 sont partis pour des raisons personnelles. Le problème est particulièrement grave en Colombie-Britannique. Voici la répartition des départs par région:

Maritimes	18
Québec	64
Ontario	89
Prairies	50
Pacifique	198

(On ignore de quelles régions venaient les deux autres personnes)

248. Ce sont les jeunes agents qui démissionnent. De tous ceux qui ont quitté leur emploi, 138 étaient âgés de 20 à 24 ans, ce qui représente 32.8% des départs chez les CX, et 31.9% des employés de ce groupe d'âge dans le Service; 98 autres agents, soit 23%, étaient âgés de 25 à 29 ans, ce qui représente 19.1% du nombre total d'employés de ce groupe d'âge. Fait intéressant, 17 agents, soit 65.4% du groupe des 16 à 19 ans ont quitté le Service. (Nous estimons que des personnes âgées de 16 à 19 ans sont trop jeunes pour travailler dans un pénitencier).