

530. Cette façon d'envisager le travail des détenus est non seulement plus positive du point de vue financier pour le Service, mais elle est également plus intéressante pour le détenu et, finalement, pour la société. En l'obligeant à accomplir une bonne journée de travail, le Service préparerait le détenu au marché du travail, à une vie normale en dehors de l'établissement et préviendrait la léthargie mentale et physique qui anéantit si souvent le détenu et voue à l'échec ses tentatives de réinsertion sociale. En pouvant se considérer comme un être humain productif, chaque individu y gagnerait une meilleure conscience de sa propre valeur. A tout le moins, une augmentation du rythme de travail ferait passer le temps plus vite et éviterait au détenu de s'appitoyer sur son sort et d'envisager une évasion, une mutinerie ou une prise d'otage. De plus, il est généralement fructueux d'entretenir dans chaque établissement une ambiance plus ou moins normale, en dépit des limites imposées aux libertés de mouvement et d'association, et l'une des caractéristiques les plus constantes de la vie en société est le travail.

531. Les directeurs d'institutions devraient pouvoir autoriser des programmes avant-gardistes au sein de leurs institutions. Ils peuvent déjà autoriser quelques innovations mais ils sont restreints par les règlements pénitentiaires. Le CON-FORCE programme du Pénitencier de la Saskatchewan est un exemple d'un excellent programme ainsi saboté par les règlements. En vertu de ce programme, le comité de détenus participa à la sélection de détenus devant recevoir des absences temporaires afin de travailler à l'extérieur du pénitencier. Malgré le fait que ces détenus étaient classés à sécurité maximale, aucun incident grave ne fut signalé et la communauté ne fit aucune objection au programme. Toutefois, le programme fut annulé à cause d'une interprétation légale qui jugea que le directeur n'avait pas le pouvoir d'accorder des absences temporaires consécutives; ce pouvoir étant essentiel à la réussite du programme. La loi doit être amendée afin de permettre aux directeurs d'autoriser certains détenus à travailler à l'extérieur du pénitencier durant le jour, retournant à l'institution le soir.

Recommandation 41

Il faut instituer un système progressif d'encouragements fondé sur la productivité. Ces encouragements devraient comprendre des primes pour le travail à la pièce et pour les améliorations, ainsi que des remises de peine. Les détenus qui travaillent soit à l'intérieur soit à l'extérieur du pénitencier devraient être obligés de verser une contribution raisonnable pour le gîte et le couvert, et de contribuer à l'entretien de leur famille dans la mesure où ces exigences ne leur enlèveront pas la motivation financière de travailler.

Expériences et projets-pilotes

532. Même si le SCP reconnaît déjà les principes que nous avons énoncés, le Sous-comité remarque que les résultats se font toujours attendre. Il y aurait lieu d'accélérer la mise en pratique des projets-pilotes aussitôt que possible dans toutes les institutions. Des programmes de travail semblables sont actuellement appliqués dans différents pays étrangers comme le Japon, la Yougoslavie, la Suède et les Pays-Bas, et leurs résultats positifs ont contribué à une réduction de la violence dans les établissements concernés.

533. Le projet-pilote appliqué dans la prison à sécurité moyenne de Joyceville emploie 80 détenus. Ils doivent suivre un cours de formation pendant six semaines et répondre à des exigences analogues à celles du secteur privé. Le salaire horaire des détenus s'échelonne de \$1.25 à \$2.80 et le détenu doit pourvoir à ses obligations