

rôle est devenu confus, et un grand nombre d'employés, particulièrement les plus anciens, ont tendance à considérer l'époque qui a précédé ces changements comme une espèce d'âge d'or de l'enrégimentation, où chacun connaissait son rôle et savait ce qu'on attendait de lui. Nous sommes toutefois convaincus que le fond du problème actuel n'est pas d'être allé trop loin, mais provient plutôt de ce que nous ayons tenté de nous rendre aussi loin que possible, sans abandonner pour autant la sécurité de l'ancien système, qui se fondait presque exclusivement sur des mesures coercitives extérieures et la force physique, par opposition à la persuasion morale. L'effort actuel du syndicat vise surtout à rejeter ce réseau étouffant d'ambiguïté et de frustration, en rétablissant, tant au niveau individuel qu'à celui de l'établissement, des pratiques qui ont été officiellement abandonnées ou condamnées par le Service canadien des pénitenciers depuis une décennie. Cette stratégie a dans l'ensemble réussi, et nos efforts de réadaptation, par opposition à nos pratiques de détention, sont par conséquent paralysés en raison de l'impasse dans laquelle se trouvent le syndicat et l'administration.

242. Nous avons entendu de nombreux témoignages, teintés d'une bonne dose de nostalgie subjective, sur l'expérience qu'ont vécue les gardiens au cours des années qui ont précédé la réforme, lorsque les sanctions corporelles, les établissements «clos», et tous les autres anciens moyens et certitudes existaient. Toutefois, comme l'a souligné l'un des témoins de cette époque, pareilles méthodes assuraient non seulement un ordre absolu, mais aussi un taux fixe de «cent pour cent de récidive» (32:5). Manifestement, quelle qu'ait pu être la situation antérieure ce serait abandonner tout espoir de mettre sur pied un système correctionnel humain et efficace au Canada, que de tenter un retour en arrière.

#### *Principe 5*

Il faut trouver les moyens pour s'assurer que la participation des gardiens, leurs connaissances pratiques en matière de correction, et leur potentiel humain pourront réussir à jouer un rôle modèle auprès des détenus, dans un effort de collaboration, qui permettrait au Service canadien des pénitenciers d'accomplir les importantes tâches qui l'attendent.

243. Nous ne prétendons pas que les gardiens sont l'unique «rouage» du système qui doit changer. En fait, le personnel, l'administration, et les détenus constituent trois aspects de ce problème, chaque groupe étant séparé l'un de l'autre par des attitudes antagonistes bien ancrées, un manque de confiance et des doutes profonds. Ces oppositions proviennent de situations qui peuvent, et doivent, être corrigées grâce à une véritable volonté de réforme à tous les niveaux du système pénitentiaire. La structure des pénitenciers a été souvent remaniée entraînant une détérioration plutôt qu'une amélioration de la situation. En l'état actuel des choses, la réussite est nécessairement fonction d'un engagement indéfectible, courageux et de grande envergure en vue d'une réforme fondamentale.

244. Pour ce qui est des détenus, nous avons déjà proposé une redéfinition des objectifs de l'incarcération. Cette mesure, à laquelle viennent se greffer un examen du système de justice pénale en général et des pratiques en matière de sentence en particulier ainsi que des autres mesures de correction que nous recommandons dans ce rapport, devrait grandement contribuer à résoudre les problèmes que posent les attitudes et le comportement des détenus. L'administration, soit le deuxième des trois