

A N N E X E IX

PROJET DE PROGRAMME DES COURS DESTINES
AUX SURVEILLANTS APPELES A TRAVAILLER
AU Q.S.R.

Cellule de Formation
E.P. de LANTIN.

INTRODUCTION.

Le projet que nous proposons ci-après répond à la demande du Ministère de la Justice préoccupé d'une meilleure protection sociale . Le placement en quartier de sécurité renforcée impose le respect des conditions humaines de détention, dans un cadre réglementé de façon plus stricte. Il ne s'agit aucunement de former un personnel de surveillance qui aurait pour tâche d'imposer une peine supplémentaire en prison, mais bien de le préparer à une fonction spécifique exigeant des capacités de communication et de contrôle . Cette philosophie qui a guidé notre travail devrait être développée sous la responsabilité des promoteurs du projet.

La durée de placement et le type de détenu placé au QSR (caractère exceptionnellement dangereux des actes commis, risques graves d'évasion, incitation à la révolte, etc.) ainsi que le règlement d'ordre intérieur restent des éléments à étudier et qui appartiennent aux responsables politiques et administratifs.

Quant à la sélection du personnel et aux critères devant présider au choix de celui-ci, la Commission de Formation de l'E.P. de Lantin en propose quelques-uns: agent nommé définitivement, n'ayant pas demandé une mutation ou y ayant renoncé, agent possédant une expérience et un bagage et qui accepte de s'engager dans un processus de formation continuée.

Ce projet repose sur la conviction qu'une fonction de surveillance dans un tel contexte ne peut se vivre de manière satisfaisante que si les équipes de surveillants obtiennent la

possibilité de se réunir . Ces réunions leur offrirait un lieu et un temps de paroles où les problèmes quotidiens seraient rapportés et analysés sous divers éclairages, grâce à l'aide d'un animateur de la Cellule de Formation.

Dans un premier temps, nous pensons qu'une réunion d'équipe mensuelle serait suffisante pour réfléchir au fonctionnement du QSR et aux conditions de vie y imposées. En parallèle, la Cellule de Formation offrirait une supervision individuelle en cas d'événements graves survenus à un surveillant du QSR.

Enfin, après 6 mois de fonctionnement de ce quartier, il serait opportun d'organiser une semaine de formation afin de répondre aux attentes nouvelles de ce personnel.

Les objectifs et contenus des cours du programme constituent des pistes que les professeurs devront exploiter et sur lesquelles une discussion avec leurs collègues sera organisée en vue d'une plus grande harmonisation des matières enseignées.

Il nous paraît important que la plupart des cours de ce programme soient dispensés par un "théoricien" en présence d'un "praticien", habilité à envisager la traduction concrète des enseignements théoriques

La sélection des surveillants ,d'un point de vue psycho-pédagogique, se fera sur base d'un entretien complété par un test de personnalité et d'aptitude professionnelle.

En fin de formation, une évaluation constructive sera organisée afin d'aider chacun à mesurer l'importance des apprentissages et connaissances techniques indispensables à un bon fonctionnement du Q.S.R.

GRILLE-PROGRAMME .

- I. Psychologie de la personnalité:
 - A. Maladies mentales
 - B. Personnalité dangereuse
 - C. Relations interpersonnelles
 - 4. Personnalité et modes de travail
- II. Analyse organisationnelle
- III. Techniques d'écoute et de communication
- IV. Techniques de résolution des conflits
- V. Exercices d'autorité
- VI. Gestion du stress et techniques de relaxation
- VII. Effets de l'isolement sur le personnel et les détenus
- VIII. Philosophie propre au QSR et étude du R.O.I.
- IX. Déontologie
- X. Incidents critiques et expériences de surveillance
- XI. Approche interculturelle en milieu pénitentiaire
- XII. Activités sportives.

I. PSYCHOLOGIE DE LA PERSONNALITE

Objectifs des différentes subdivisions du cours:

- Faire prendre conscience de l'existence d'un potentiel ou des ressources inhérentes à chaque être humain pouvant se libérer dans la rencontre avec l'autre;
- Au-delà des théories, classifications ou typologies permettre aux surveillants d'exercer une action concrète, d'avoir une pratique mieux située par rapport aux autres individus du groupe;
- Dépassant l'aspect scientifique de la psychopathologie, chercher à faire comprendre les difficultés d'adaptation des individus placés dans un QSR, la régression de certaines fonctions ;
- Aider chaque personne à utiliser ses propres ressources intérieures dans une relation professionnelle exigeante humainement.

Contenus:A. MALADIES MENTALES.

1. Névroses : névrose d'angoisse, névrose obsessionnelle, psychasthénie, dépression névrotique, troubles psycho-sexuels, névrose de caractère.
2. Troubles psychosomatiques.
3. Psychoses :schizophrénie, psychopathie, paranoïa, etc.
4. Moyens psychothérapeutiques et biologiques.

B. PERSONNALITE DANGEREUSE:

1. Définition de la "Personnalité Criminelle" : les variétés de la personnalité criminelle, les traits généraux de cette personnalité, l'évaluation ou dangers de la théorie.
2. L'état dangereux: étude de l'évolution de la notion, les situations pré-criminelles, les diagnostics et l'évaluation de la notion.
3. La dangerosité en prison et au QSR.

C. RELATIONS INTERPERSONNELLES:

1. Description des conduites instinctives chez l'homme, sous leurs dimensions affectives, relationnelles, culturelles, sociales, symboliques: -conduites d'alimentation,

- " de maternage,
- " de reproduction,
- " de territorialité,
- " d'exploration,
- " de domination,
- " de protection,
- " de socialité.

2. Description des conduites émotionnelles: - conduites d'angoisse,

- " de plaisir,
- " de colère-agression,
- " sexuelles

3. Conduites d'apprentissage: -phénomène d'empreinte

-mécanisme psychobiologique de l'apprentissage:

.conditionnement classique(PAVLOV)

. " opérant (SKINNER)

D. PERSONNALITE ET MODES DE TRAVAIL:

1. Etude de la motivation professionnelle: lien entre idéal social-philosophie de vie et pratique professionnelle;

2. Typologies concernant le rôle des surveillants et leurs identités

3. Communication pathologique: refus d'entrer en communication,, grossièreté, force, acceptation...

4. Psychologie de l'espace ou interactions Homme-environnement:

- apprentissage de l'espace,
- espace et corps,
- perception et appropriation de l'espace
- l'espace comme dimension personnelle et comme dimension sociale.

II. ANALYSE ORGANISATIONNELLE DU Q.S.R.

-Objectifs du cours:

- chercher à comprendre les phénomènes dans leurs interactions plutôt que le comportement d'un élément du système, le QSR étant lui aussi considéré comme un élément d'un ensemble plus vaste;
- rassembler et organiser des connaissances en vue d'une plus grande efficacité d'action(processus d'interaction, règles d'organisation...).

-Contenus du cours:

1. Définition du système et focalisation sur la situation actuelle du système,
2. Centrage sur les interactions plus que sur les individus: investigation sur les attitudes, opinions, langages, systèmes de valeurs...
3. Systèmes en interaction continue: limitation dans l'interaction, règles de la relation(homéostasie, fluctuation...), théorie de la double contrainte.

III. TECHNIQUES D'ECOUTE ET DE COMMUNICATION.

- Objectifs:

- faire prendre conscience du lien existant entre le contenu d'un message et la relation ou contexte dans lequel il s'inscrit(Qui parle? A qui? Pour dire quoi?Par quel message? Avec quel résultat?)
- faire découvrir les systèmes de perception et les systèmes de représentation;
- insister sur la communication non-verbale.

- Contenus:

- 1.L'écoute selon ROGERS :non-directivité, empathie...
- 2.L'écoute selon GORDON, SALOME
- 3.Les supports de la communication non-verbale(corps, espace et artéfacts liés au corps et au milieu) et profils de comportements(leaders, dominants agressifs,ou fluctuants,etc.)
- 4.Le regard et ses deux significations affectives: agression et dominance ou attraction.
- 5.Utilisation des ressources humaines dans la communication au sein d'un petit groupe de personnes .
- 6.Apprentissage des techniques d'entretien et de communication par des exercices pratiques.

IV. TECHNIQUES DE RESOLUTION DES CONFLITS.

-Objectifs:

- permettre au surveillant de distinguer les types de conflits, leurs natures et leurs origines afin de réagir de façon plus appropriée;
- approfondir la notion d'agressivité humaine
- décrire divers schémas de résolution de problèmes relationnels conflictuels.

-Contenus :

- Causes de l'agressivité humaine et comparaison de celle-ci avec l'agressivité chez l'animal;
- Différentes formes de conflits en prison :causes et réactions
- Connaissance des techniques de résolution des conflits inspirées de la P.N.L. et de l'A.T.
- Exercices d'argumentation
- Présentation de la médiation(ses objectifs, ses lois) en milieu pénitentiaire et comparaison avec la médiation familiale
- Jeux de rôle permettant de concrétiser la théorie.

V. EXERCICES D'AUTORITE.

-Objectifs:

- faire prendre conscience de la nature de l'autorité et du lien qui existe entre celle-ci et la capacité de satisfaction, d'innovation dans un système institutionnel;
- permettre au personnel de surveillance de se situer dans une relation d'autorité et dans la lutte pour le leadership au sein de l'institution;
- faire découvrir la sphère non-rationnelle liée à l'usage de l'autorité : phantasmes, rumeurs,...
- aider les membres du personnel à faire un meilleur usage de l'autorité en fonction de leur personnalité et de la population, de l'organisation spécifique du QSE.

-Contenus:

1. Définitions et distinctions entre Pouvoir -Autorité
2. Quelques expériences en laboratoire concernant l'exercice de l'autorité (vidéo "Milgram")
3. Les styles de commandement : WEBER, CROZIER, SAINSAULIEU...
4. Organisation- pouvoir et autorité : conciliation entre la finalité de l'organisation et les intérêts individuels.

VI. GESTION DU STRESS ET TECHNIQUES DE RELAXATION.

-Objectifs:

- permettre une compréhension scientifique des causes du stress :
physiologique, psychologique, sociale ...
- favoriser la prise de conscience personnelle quant aux divers agents stressants
- cerner les éléments qui sont susceptibles d'accroître le stress au travail en QSR et tendre à une meilleure auto-évaluation à ce niveau;
- donner quelques techniques pour faire face au stress et initier à la relaxation, voire à la réflexologie.

-Contenus:

1. Approche scientifique du stress: notions de stress, de burn-out et aspects psycho-médicaux du stress;
2. Repérage des agents stressants et de ses effets :agents physiques, sociaux, liés au travail
3. Connaissance des divers indicateurs de stress: physique, mental, émotionnel, comportemental.
4. Techniques pour faire face au stress:
 - . gestion de l'agenda, du temps et façons de le structurer
 - . objectifs et évaluation personnelle en situation professionnelle
 - . relaxation
 - . réflexologie

VII. EFFETS DE L'ISOLEMENT SUR LE PERSONNEL ET LES DETENUS.- Objectifs:

- rendre le personnel capable de mieux comprendre les problèmes psychologiques et relationnels des détenus placés en situation d'isolement prolongé;
- préparer le personnel à lutter contre la solitude par l'établissement de bonnes relations professionnelles et une meilleure gestion des activités , des tâches quotidiennes;
- cerner le lien entre le mode d'adaptation pénitentiaire et les relations extérieures.

- Contenus:

1. Conséquences de l'emprisonnement en QSR sur la santé mentale des détenus
2. Etude des aspects psychologiques de la profession et de l'impact du travail en milieu carcéral sur les relations familiales, personnelles des surveillants
3. Isolement et relations inter-professionnelles (surveillants des autres quartiers, spécialistes, etc.)
4. Connaissance des divers modes d'adaptation dans un espace architecturalement clos et analyse du rôle exercé par les liens, les contacts extérieurs à la prison et au QSR.

VIII .PHILCSOPHIE PROPRE AU Q.S.R. ET ETUDE DU R.O.I.-Objectifs:

- rendre les surveillants capables de situer leur travail par rapport à la nature et aux caractères de la décision de placement des détenus au Q.S.R.
- favoriser une réelle harmonisation des pratiques du personnel par la connaissance approfondie du règlement d'ordre intérieur
- permettre une meilleure approche de la délinquance, des buts de la prison ainsi que des peines et mesures alternatives.

- Contenus:

1. Philosophie et objectifs d'un Q.S.R.
2. Buts de la peine de prison et de l'isolement comme technique disciplinaire.
3. Peines et mesures alternatives : probation, défense sociale, travaux au service de la collectivité, etc...
4. Connaissance approfondie du R.O.I. et exercices d'application.

IX. DEONTOLOGIE.- Objectifs:

- Faire prendre conscience des règles morales qui régissent les relations professionnelles;
- Approfondir la réflexion sur les notions de "respect de la dignité humaine" et de "sanctions dégradantes ou inhumaines";
- Permettre une recherche sur les liens existant entre responsabilité individuelle et responsabilité collective;
- Rendre le personnel du QSR capable de discerner dans son propre système d'interprétation ce qui relève de sa culture de son éducation;
- Viser une bonne application des Règles Pénitentiaires Européennes en ce qui concerne les détenus, le personnel.

-Contenus:

1. Définition de la déontologie et son importance dans le cadre pénitentiaire, tout particulièrement au QSR;
2. Etude des valeurs morales et des normes sociales contemporaines en rapport avec la gestion d'un QSR :
 - . Respect de la personne
 - . Loi morale et loi sociale
 - . Permis et interdit , corruption...
 - . Individualisme et solidarité
 - . Conflits de valeurs, de rôles...
3. Approfondissement de la notion de "secret professionnel" en lien avec l'activité professionnelle d'autres spécialistes: médecins, AS...
4. Connaissance des Règles Pénitentiaires Européennes :critères moraux et finalités philosophiques des 2^{ème} et 3^{ème} parties(détenus - personnel).

X. INCIDENTS CRITIQUES ET EXPERIENCES DE SURVEILLANCE.

- Objectifs :

- Mieux cerner l'impact des incidents ou des événements de crise sur le vécu personnel et sur la vie familiale du surveillant afin de favoriser une réaction positive et équilibrée ;
- Susciter une collaboration fructueuse entre surveillants et spécialistes en prison;
- Viser une remotivation et un soutien de l'ensemble du personnel en cas de difficultés graves par l'échange d'informations sur les structures d'aide, internes et externes.
- Favoriser un partage d'expériences et une évaluation des manières de réagir en cas de faits ou de crises graves.

- Contenus :

1. Approche de la toxicomanie :
 - . aspects psycho-médicaux -sociaux
 - . produits et leurs détections
 - . comportements à adopter avec des toxicomanes
 - . relations avec les spécialistes internes
2. La prise d'otage et ses conséquences personnelles, familiales, sociales.
3. Examen des raisons de l'absentéisme du personnel et lien entre vie privée et vie de travail.
4. Recherche permanente de sécurité et harmonisation des pratiques, notamment pour les fouilles, les punitions, le relais d'informations lors des changements de pauses, l'accompagnement des détenus, etc.
5. Techniques d'aide urgente et de soins médicaux : tentatives de suicide coupures, étouffements, hygiène, M.S.T., Sida,...

XI. APPROCHE INTERCULTURELLE EN MILIEU PENITENTIAIRE.

- Ojectifs:

- analyser les st^uctures culturelles de notre société et l'organisation formelle de la prison afin de comprendre la culture propre des surveillants;
- susciter une attention aux besoins particuliers des détenus étrangers;
- démonter les causes du racisme et favoriser une attitude de non-discrimination entre nationaux et étrangers.

- Contenus :

1. Définition de la culture et étude des conflits de cultures;
2. Les migrations et la criminalité des migrants
 - . types d'infractions
 - . criminalité des migrants et des autochtones
 - . taux d'emprisonnement des migrants et durée de la peine de prison
 - . conditions économiques des migrants et ghettos culturels;
3. Quelques aspects particuliers de la détention d'étrangers:
 - . contacts avec les représentants diplomatiques, consulaires
 - . aide morale et religieuse
 - . problèmes linguistiques...;
4. Existe-t-il une culture particulière, spécifique aux surveillant de prison? étude des représentations culturelles de ceux-ci.

XII. ACTIVITES SPORTIVES.

- Objectifs:

- souligner la nécessité pour le personnel, comme pour les détenus, de reconnaître l'importance d'activités sportives pour la santé physique et mentale
- attirer l'attention des responsables pénitentiaires sur le rôle éducatif des activités sportives effectuées dans des infrastructures adéquates
- favoriser l'apprentissage de la maîtrise de soi et la capacité de faire face à l'agression.

- Contenus:

1. Organisation de cours d'Aikido par des moniteurs diplômés -surveillants.
2. Etude des philosophies inhérentes aux techniques de self-défense.

Etudes et Affaires Générales

4/EAG/XII

Lettre collective : (2/XII)
6 septembre 1985

Objet : Maladies contagieuses - prophylaxie

Monsieur le Directeur,

Il y a lieu de compléter ma lettre collective du 5 juillet 1985 par les instructions suivantes.

1. Dépistage

Les examens sanguins en vue du dépistage des maladies contagieuses ne peuvent être imposés aux détenus qui refusent de s'y soumettre. Par contre, ils doivent être autorisés à tout détenu qui en fait la demande.

2. Mesures de prophylaxie

Tout incident donnant lieu à des lésions corporelles avec effusion de sang requiert dorénavant les mesures suivantes :

- 1) il sera porté immédiatement à votre connaissance afin que vous puissiez en aviser le médecin en précisant le nom du (des) détenu(s) mêlé(s) à l'incident;
- 2) le personnel appelé à intervenir portera des gants destinés à être jetés après chaque usage;
- 3) les lieux et objets souillés seront lavés à l'eau de javel;
- 4) tout intervenant direct se désinfectera les mains à l'eau de javel.

Les objets de toilette à usage personnel tels que rasoir, brosse à dents seront détruits lorsque leur usager quitte l'établissement sans les emporter.

Je saisis la présente occasion pour insister sur la nécessité de veiller au respect strict des règles d'hygiène notamment en ce qui concerne la literie (lavage des draps, nettoyage et désinfection des couvertures) et les effets vestimentaires.

3. Mesures particulières

Il vous incombe de donner suite immédiatement à la demande du médecin tendant à un placement en cellule individuelle et de veiller à ce que ces détenus ne fassent l'objet d'aucune discrimination.

Les facteurs de contamination variant selon le type de maladie, il appartient le cas échéant, au médecin de vous indiquer les mesures particulières à prendre tant à l'égard des membres du personnel que des détenus.

J'attire tout particulièrement votre attention sur le fait que les données relatives à l'état de santé des détenus relèvent du secret médical et je vous invite dès lors à faire preuve d'une totale discrétion à cet égard.

POUR LE MINISTRE :
Le Directeur général,

J. DE RIDDER

à CHV

ADMINISTRATION
DES ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES

Circulaire : 1493/XII

5 août 1985

Etudes et Affaires Générales

N° 4/EAG/XII

CONCERNE : Maladie contagieuse - SIDA

Monsieur le Directeur,

Ci-joint vous trouverez une note d'information concernant la maladie du SIDA, établie par M. le Professeur J. Desmyter, Président de la Commission SIDA du Conseil Supérieur d'Hygiène Publique.

Celle-ci est destinée au personnel et aux détenus de votre établissement. Je vous prie dès lors de la diffuser sans délai.

POUR LE MINISTRE :
Le Directeur général,

J. DE RIDDER

le 3 août 1985.

Note concernant le S.I.D.A. à l'intention des détenus et du personnel des établissements pénitentiaires, par le Professeur J. DESMYTER, président de la Commission S.I.D.A. du Conseil Supérieur d'Hygiène Publique.

1. Le virus du S.I.D.A., qu'est-ce ?

Le virus du S.I.D.A. (Syndrome d'Immunodéficience Acquise) est un nouveau virus de l'homme, encore inconnu en Europe il y a quelques années et qui tend à se répandre rapidement à l'heure actuelle. Il se propage en premier lieu et le plus aisément, chez les homosexuels ayant des partenaires multiples et chez les toxicomanes utilisant des seringues et des aiguilles qui ont déjà été utilisés par d'autres.

Le risque existe également dans les milieux de la prostitution et pour des personnes ayant reçu du sang ou certains dérivés sanguins. Le virus est encore peu répandu dans la population générale de notre pays, contrairement à ce que l'on constate en Afrique Centrale où le virus fut signalé en premier lieu. Le virus peut également se transmettre de mère à enfant, pendant la grossesse ou par un contact intime (allaitement au sein) après la naissance.

2. Quelles sont les conséquences de la contamination du virus S.I.D.A. ?

La contamination par le virus du S.I.D.A. peut être mise en évidence par des tests sanguins qui deviennent positifs quelques semaines ou quelques mois après la transmission du virus. La personne infectée peut probablement contaminer d'autres personnes pendant toute sa vie. Il est probable que les trois quarts des personnes contaminées ne subiront jamais elles-mêmes les effets de la présence du virus.

Un quart des personnes contaminées présente un gonflement des gangliens ou une fièvre prolongée, de la diarrhée ou une perte de poids.

Il faut cependant se souvenir que beaucoup d'autres causes peuvent être à l'origine de ces mêmes phénomènes. Les signes précités peuvent apparaître à n'importe quel moment après la contamination, parfois même après plusieurs années après celle-ci. Ces manifestations peuvent encore complètement guérir, elles sont plus ou moins graves, mais ne sont pas mortelles.

Une personne contaminée sur dix présente le vrai tableau du S.I.D.A. dans les cinq ans après la contamination. Il consiste en l'apparition de toutes sortes d'infections, qui se manifestent de façon beaucoup plus grave chez une personne souffrant du S.I.D.A. que chez les personnes non-infectées. Le S.I.D.A. peut également entraîner l'apparition de certains cancers, que l'on ne voit pratiquement pas chez d'autres personnes.

Le vrai S.I.D.A. conduit à la mort en quelques semaines ou en quelques années.

Il est impossible de prédire qui, parmi les personnes contaminées, présentera des signes de maladie et éventuellement le vrai S.I.D.A., ni quand ces phénomènes se manifesteront,

Il est également impossible d'empêcher l'apparition des ces manifestations et il n'existe pas de vaccin.

(Note S.I.D.A. suite)

3. Comment le virus du S.I.D.A. se transmet-il ?

Le virus du S.I.D.A. ne peut être transmis que par une personne ayant le virus dans le sang (et dès lors peut-être aussi dans le sperme). Que cette personne soit malade ou bien portante n'importe pas.

Le virus est transmis en premier lieu par contact sexuel avec un homme ou une femme.

En second lieu par le sang, entre autres et surtout par l'échange de seringues et d'aiguilles entre toxicomanes, par le don du sang pour des transfusions, ou par la transmission de la mère à l'enfant.

Toutes les contaminations par le virus du S.I.D.A. trouvent leur origine dans une de ces formes de transmission : il n'y a pas d'indication qu'on puisse s'infecter d'une autre façon. Un seul contact sexuel ou l'utilisation d'une seule seringue ou aiguille infectée suffisent pour transmettre le virus.

4. Comment le virus du S.I.D.A. n'est-il pas transféré ?

Le virus du S.I.D.A. n'est PAS transféré par des formes habituelles de contact non-intimes : la conversation, les serrements de mains, les activités communes, les repas en commun, la vaisselle propre ou à laver, le linge, les W.C., les douches, le partage d'objets qui ne sont pas contaminés par du sang. Par prudence et comme toujours en matière d'hygiène, il faut éviter tout contact avec du sang : utilisation de brosses à dents individuelles, matériel de rasage personnel, serviettes personnelles ; il faut autant que possible ranger et nettoyer soi-même les objets contaminés par du sang ; éliminer de façon hygiénique les serviettes périodiques.

Le virus du S.I.D.A. ne se transmet pas au personnel médical s'occupant des personnes contaminées par le virus du S.I.D.A. ; ce personnel doit cependant prendre toutes les précautions habituelles qui s'imposent lorsque l'on soigne des personnes souffrant d'une maladie contagieuse.

5. La propagation du virus du S.I.D.A. dans les prisons peut-elle être évitée ?

Il est impossible d'éliminer le virus du S.I.D.A. chez quelqu'un qui en est porteur.

Il n'y aurait pratiquement pas de propagation du virus du S.I.D.A. à l'intérieur des prisons si l'utilisation de seringues et d'aiguilles était strictement personnelle et dès lors contrôlée par le service médical, et s'il n'y avait pas de contacts sexuels entre les personnes contaminées et des personnes non-contaminées.

Par mesure de prudence, toute porte de sang doit faire l'objet d'une hygiène facilement réalisable.

Par mesure de prudence aussi, toute forme violente de contact corporel étroit, y compris certaines formes de sport, doivent être évitées.

ANNEXE CIRCULAIRE 1629/XIII**REGLEMENT INTERNE**

portant sur le fonctionnement des Unités d'Observation et de Traitement (U.O.T.)

1. Les missions

Les missions des U.O.T. s'inscrivent dans une double démarche:

- accueil, accompagnement psychosocial, étude de personnalité et préparation du reclassement de détenus condamnés
- collaboration à la formation et à l'accompagnement des agents pénitentiaires.

1.1. Les missions (généralités)**1.1.1. L'accueil**

Le détenu dès sa condamnation définitive fait l'objet d'un accueil au cours duquel sa situation psychosociale est évaluée. Après l'accueil, un responsable est désigné et un projet de détention psychosocial est élaboré.

Certains détenus ne manifestent pas de gros problèmes psychosociaux et sont assez forts au niveau psychique pour prendre eux-mêmes l'initiative d'un contact avec les dispensateurs de soins. A ces détenus, l'accompagnement est présenté comme une possibilité.

D'autres détenus se perçoivent ou sont ressentis par leur entourage comme posant problème. Pour eux, un programme d'accompagnement est défini.

../..

1.1.2. L'accompagnement

En fonction de la problématique psychosociale et de la gravité du délit, l'accompagnement sera assumé soit par un travailleur social, soit par un psychologue, soit par un psychiatre.

Pour certains cas précis, l'accompagnement sera interdisciplinaire. Si une psychothérapie, c'est-à-dire une thérapie répondant à une méthode déterminée (par exemple, psychanalyse, Rogers), s'avère indiquée, et c'est exceptionnel en milieu pénitentiaire, il est alors recommandé de faire appel à un thérapeute extérieur.

Le Ministère de la Justice n'interviendra pas dans les frais de cette thérapie.

1.1.3. L'étude de personnalité

Pour les détenus dont la personnalité, la criminogénèse, le pronostic, les mesures thérapeutiques éventuelles à prendre, posent des problèmes, ou une étude de personnalité (approfondie) peut être effectuée.

L'étude de personnalité approfondie est interdisciplinaire par essence. Le test psycho-diagnostique peut être essentiel.

Sur la base des données observées durant l'accompagnement psychosocial et l'étude de personnalité, une information est fournie aux instances compétentes.

1.1.4. Le reclassement

Pour le détenu, un plan de reclassement concret est mis au point, qui tient compte du statut social, des moyens financiers, du lieu d'habitation, de l'occupation ou de la situation de travail et de l'accompagnement psychosocial.

1.1.5. Collaboration à la formation et à l'accompagnement des agents pénitentiaires

Cette mission est triple:

- l'implication des agents pénitentiaires dans le travail diagnostique et thérapeutique du projet de détention;
- collaboration aux projets de formation du personnel pénitentiaire;
- une attention particulière doit être consacrée aux membres du personnel qui ont été victimes d'expériences traumatiques durant l'exercice de leur profession. Si nécessaire et s'ils le désirent, ils bénéficieront d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'une orientation subséquente.

1.2. Les missions (par fonction)

1.2.1. Le directeur

1. Le suivi de l'exécution des tâches de l'U.O.T. avec le souci d'intégrer celles-ci dans l'ensemble du fonctionnement de l'établissement.
2. La responsabilité du suivi des dossiers individuels des détenus condamnés qui sont pris en charge par l'U.O.T.
3. Assurer le lien entre l'U.O.T. et la direction y compris le suivi des droits et des devoirs du membre de l'U.O.T. comme fonctionnaire.
4. Responsabilité du suivi des tâches administratives de l'U.O.T.

1.2.2. Le travailleur social

1. Accueil.
2. La responsabilité du suivi du projet de détention est au premier chef confiée au travailleur social.

../..

3. Constitution du dossier socio-administratif.
4. Accompagnement psychosocial.
5. Collaboration à l'étude de personnalité et à l'analyse psychosociale.
6. Définition concrète du plan de reclassement en concertation avec le psychologue et le psychiatre.
7. Contact avec la famille et les figures de référence, en concertation avec le psychologue et le psychiatre.

1.2.3. Le psychologue

1. Accompagnement psychologique.
2. Responsabilité quant à un projet de détention.
3. Collaboration à une étude de personnalité et à l'analyse psychosociale, en portant attention aux techniques psychodiagnostiques.

1.2.4. Le psychiatre

1. Fonction de consultation psychiatrique et d'accompagnement sous l'angle psychiatrique.
2. Collaboration à l'étude de personnalité et à l'analyse psychosociale, en portant attention aux aspects psychiatriques (éventuels) de la personnalité.

1.2.5. Le rédacteur

Il assume les tâches administratives de l'U.O.T. en concertation avec le coordinateur de l'U.O.T. et le directeur de l'U.O.T. de l'établissement.

Pour une exécution en profondeur des tâches diagnostiques et thérapeutiques de l'U.O.T., il convient de se référer aux textes "Soins psychosociaux dans la prison" et "A la recherche d'un modèle de méthodologie pour l'étude de personnalité" (dans le cadre d'un dossier anthropologique) qui ont été mis à votre disposition.

1.2.6. Structure d'organisation

Quant au travail diagnostique – et thérapeutique, il n'y a pas de structure hiérarchique dans l'U.O.T. et le travail est réalisé d'une façon collégiale. Un coordinateur, qui est membre à temps plein, en règle le fonctionnement quotidien.

En concertation avec le directeur de l'U.O.T. et le rédacteur, ce coordinateur assure le suivi des moments importants d'une carrière pénitentiaire.

Une certaine souplesse dans la répartition des tâches est souhaitable.

Chaque semaine, l'équipe de l'U.O.T. tient une réunion (répartition des tâches, discussion des aspects relatifs au contenu). La présence des membres de l'équipe est obligatoire à cette réunion.

En outre, nous devons être bien conscients du fait qu'une U.O.T. travaille dans le cadre d'une prison qui est le lieu de l'exécution de la peine et non dans une clinique psychiatrique ou un centre thérapeutique, et où les activités de diagnostic et de pronostic sont parfois plus importantes que le travail thérapeutique.

Si cette situation implique des contraintes, la collaboration avec les instances chargées de l'exécution des peines peut déboucher sur des solutions. La prison, en tant que structure, offre, en effet, la possibilité d'accomplir un travail diagnostique et thérapeutique de qualité sur les plans intellectuel et éthique. L'établissement de relations (de confiance) avec transfert et identification est également possible avec des détenus dans une prison.

Si la demande de soins psychosociaux dépasse l'offre, ce qui pourrait se produire dans certaines prisons, il convient d'opérer une sélection en fonction de la gravité du délit et de la problématique du détenu.

Soulignons que l'U.O.T. n'est pas l'unique dispensateur de soins mais s'inscrit dans le réseau du traitement pénitentiaire. Une répartition des

../..

tâches et une coordination sont alors nécessaires. C'est essentiellement avec le service Social d'exécution de décisions judiciaires qu'une collaboration souple s'impose. Ce service s'adresse à l'U.O.T. principalement en cas de situations problématiques très graves et lorsque qu'une approche interdisciplinaire est indiquée.

2. Formation

Une supervision en groupe, des discussions de cas et des séminaires portant sur le contenu du travail, seront régulièrement organisés.

3. Secret professionnel

De nombreuses personnes et de nombreuses instances sont impliquées dans le travail psychosocial dans une prison.

Cela implique une circulation d'informations confidentielles qui peuvent venir à la connaissance de personnes non qualifiées, qui pourraient en faire un usage abusif.

Pour éviter cela, il est nécessaire que les membres d'une U.O.T. fassent preuve d'une vigilance particulière à l'égard des informations recueillies dans leur travail et qu'ils ne les révèlent qu'aux personnes et instances compétentes pour en connaître.

4. Rapport annuel

Un rapport annuel qui comporte une réflexion critique du fonctionnement est obligatoire. Il comprend les points suivants :

1. un portrait de l'institution (avec notamment une classification en fonction des délits);

../..

2. des données sur:
 1. les contacts : nombre, importance, limites
 2. les recherches : nombre, importance, limites
 3. le diagnostic
 4. les produits pharmaceutiques psychotropes.
3. les thèmes des problèmes et les actions menées.

Un modèle de rapport vous sera envoyé dans les semaines à venir.

Dr. M. VANDENBROUCKE,
Directeur S.A.P.

MINISTERE DE LA JUSTICE

ADMINISTRATION DES
ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES

ETUDES ET AFFAIRES GENERALES

1629/XIII
12 juillet 1994**Objet : Unités d'Orientation et de Traitement**Madame la Directrice,
Monsieur le Directeur,

Par la présente, je vous rappelle la circulaire 1119/I du 26.07.1971 annonçant la constitution des Unités d'Orientation et de Traitement. Le développement progressif prévu à l'époque n'a pas pu aboutir au cours des années suivantes en raison de restrictions budgétaires. Dans le cadre de l'exécution du contrat avec le citoyen et du plan pluriannuel, qui a été établi par le Ministre de la Justice, ce développement peut à présent être poursuivi.

Conformément aux directives du Ministre, il sera menée une politique décentralisatrice. Cette décentralisation a pour but de permettre au plus grand nombre possible d'établissements et de condamnés d'accéder à l'assistance psycho-sociale spécialisée.

I. REPARTITION, COMPOSITION, FONCTIONNEMENT, DIRECTION.**A. Répartition et composition**

Afin de tenir compte des différences au niveau de la capacité, de la situation des établissements et de la composition de la population des condamnés, une distinction est faite entre les U.O.T. selon qu'elles sont composées d'un module unique ou d'un module double. En outre, il est prévu que dans certains cas une même équipe dessert plusieurs établissements.

Le module unique comprend : 1 membre de la direction désigné par le chef de l'établissement, 1 médecin anthropologue à temps partiel, 1 psychologue à temps plein, 1 assistant social à temps plein et 1 rédacteur à temps plein. Le module double compte 1 psychologue à temps plein et 1 assistant social à temps plein supplémentaires. Il a en outre été opté pour une superstructure souple fonctionnant au niveau national et composée de 2 psychologues à temps plein, soit 1 par rôle linguistique, et de 1 rédacteur.

B. Fonctionnement

La constitution des U.O.T. et leur développement ultérieur seront étalés sur les années 1993 et 1994.

C. Direction

La direction des U.O.T. est assumée par le médecin directeur du service d'anthropologie pénitentiaire; celui-ci est assisté par 2 médecins anthropologues chefs de service, soit 1 par rôle linguistique.

Le médecin directeur peut être contacté à la direction centrale, où toute correspondance doit être adressée. Les médecins anthropologues chefs de service peuvent être joints à leur résidence administrative respective.

Il est créé un organe chargé de la gestion journalière et composé du médecin directeur, des médecins anthropologues chefs de service, des psychologues exempts au niveau national, de 2 membres des directions des services extérieurs, de 2 assistants sociaux occupés dans les services extérieurs et de 2 psychologues en fonction dans les U.O.T.

Ledit organe se réunit au moins une fois par mois et a pour mission d'assurer le suivi et le bon fonctionnement des U.O.T., de veiller au choix et à l'application de méthodes et techniques ainsi que d'organiser des activités de formation. En outre, il détermine la répartition et le contenu des tâches.

Les représentants du Service social d'exécution de décisions judiciaires, à savoir 1 par rôle linguistique, sont désignés par le directeur de ce service. Les représentants des membres de la direction, à savoir 1 par rôle linguistique, sont désignés par l'inspecteur général. Les représentants des psychologues, à savoir 1 par rôle linguistique, sont désignés par le médecin directeur. Lesdites désignations sont valables pour deux ans et sont effectuées en concertation avec le médecin directeur.

La composition de l'organe chargé de la gestion journalière est soumise pour l'approbation au directeur général.

II. GROUPE-CIBLE

Les équipes des U.O.T. sont chargées en particulier des tâches énoncées au point III pour ce qui concerne les détenus condamnés. Les personnes qui tombent sous l'application de la loi de défense sociale contre les anormaux et les délinquants d'habitude relèvent de la compétence de la commission de défense sociale et des membres du personnel désignés pour ces tâches. La prise en charge des prévenus et des détenus non définitivement condamnés est assurée par les assistants sociaux, les médecins, les psychiatres et les psychologues commis à cet effet. A titre exceptionnel et après concertation, ces deux groupes de détenus

peuvent occasionnellement bénéficier de l'intervention de membres d'une U.O.T. Les tâches spécifiques de ceux-ci concernent toutefois les condamnés.

L'équipe de l'U.O.T. est en outre chargée des tâches concernant le personnel susceptibles de contribuer à optimiser l'exercice de la profession des intéressés. Les missions mentionnées au point III/B/2 sont à considérer comme essentielles.

Dans la phase actuelle de développement, il convient que les activités se limitent aux tâches définies ci-après. D'autres tâches pourront être confiées aux U.O.T., compte tenu de l'évaluation figurant au rapport annuel et à condition que le Ministre marque son approbation.

III. COMPETENCE - MISSIONS

A. COMPETENCE

Les agents occupés dans les Unités d'Orientation et de Traitement relèvent de la compétence du directeur de l'établissement, ce du point de vue administratif et pour tous les aspects concernant l'ordre, la sécurité ainsi que le bon fonctionnement de l'établissement.

Pour l'exécution des tâches, du point de vue de la méthode et du contenu, les assistants sociaux fonctionnant dans les équipes d'une U.O.T. dépendent hiérarchiquement de la direction du Service social d'exécution de décisions judiciaires, les psychologues et médecins anthropologues sont placés sous l'autorité du médecin directeur et les agents chargés de tâches administratives relèvent du chef de l'établissement, sauf pour ce qui regarde celles qui leur sont confiées dans le cadre de l'U.O.T.

B. MISSIONS

Les Unités d'Orientation et de Traitement doivent contribuer à humaniser l'exécution des peines. A cet effet, il convient qu'elles soutiennent tous les efforts qui ont été, sont ou seront entrepris dans l'établissement en vue d'accroître le bien-être au niveau psycho-social.

Outre la tâche générale précitée, l'U.O.T. doit remplir dans l'établissement pénitentiaire deux missions indissociables :

1. L'action à l'égard des détenus;
2. L'action à l'égard de tous les membres du personnel de l'établissement.

1. L'ACTION A L'EGARD DES DETENUS

a. Mission de soins

Celle-ci comprend toutes les interventions de nature médicale, psychologique, psychiatrique et sociale qui exigent des connaissances professionnelles spécifiques et qui portent sur le traitement individuel des condamnés.

B. Mission de conseil

- *Avis destiné à la direction* : le personnel de l'établissement est étroitement associé au traitement des détenus. Dans ce but, le directeur ou le remplaçant désigné par lui, participe aux activités de l'équipe de l'U.O.T. Il est chargé de l'orientation des activités et de l'encadrement dans l'ensemble de l'établissement.

S'il existe des indications, le directeur peut demander une intervention concrète à l'égard de certains détenus. Les plans relatifs au traitement individuel établis par une équipe d'U.O.T. sont évalués en concertation avec la direction.

Lorsqu'il y a lieu de préparer un avis destiné au Ministre, il est impératif de communiquer un avis écrit à la direction dans le délai imparti.

- *Avis destiné au Ministre* : les Unités d'Orientation et de Traitement doivent collaborer à la préparation de l'avis prévu dans le cadre de la libération conditionnelle, la mise en liberté provisoire, la demande de grâce, le congé pénitentiaire, l'application de l'article 21 de la loi du 1er juillet 1964 et des formes particulières d'exécution des peines.

c. Mission de coordination

La diversité des problèmes auxquels peuvent être confrontés les détenus empêche l'équipe de l'U.O.T. d'être à même d'exécuter dans tous les cas les tâches requises avec ses moyens propres. Il est dès lors indiqué de faire appel aux institutions et aux personnes spécialisées qui travaillent dans la région.

Dans l'avenir, on pourra se fixer comme objectif de spécialiser les U.O.T. dans le traitement de certaines catégories de problèmes. Pour le moment, cette spécialisation n'est pas réalisée et ne pourra être envisagée qu'au terme d'une évaluation du fonctionnement actuel.

2. ACTIONS A L'EGARD DU PERSONNEL

Une U.O.T. ne peut fonctionner avec efficacité que lorsque les agents pénitentiaires sont informés des tâches de l'U.O.T., prêts à y participer et formés pour les exécuter avec compétence.

C'est pourquoi il convient que l'U.O.T. consacre une grande attention à la formation permanente du personnel. Il existe une tâche de formation spécifique au niveau local qui doit venir compléter les cours de formation donnés sur place ou organisés à l'extérieur.

- L'U.O.T. doit être accessible aux agents qui souhaitent discuter de leurs interventions à l'égard de et de leurs rapports avec les détenus. Il convient de promouvoir cette accessibilité et de la réaliser en tenant compte des objectifs visés.

- Il doit être accordé une attention particulière aux agents qui ont été victimes d'expériences traumatisantes dans l'exercice de leur fonction. Le cas échéant et s'ils le souhaitent, il convient qu'ils soient pris en charge, accompagnés et/ou renvoyés à une tierce personne ou institution compétente.

IV. CONSTITUTION DU DOSSIER, CONSERVATION DES DONNEES, SECRET PROFESSIONNEL

a. Etablissement et mise à jour du dossier anthropologique individuel

Il convient d'établir un dossier anthropologique pour chaque condamné examiné par l'U.O.T. Ce dossier doit être rédigé de manière uniforme et contenir les résultats de tous les examens et interventions effectués par les membres du personnel ainsi que de toutes les décisions qu'ils ont prises pendant la détention. A cet effet, il convient d'élaborer un modèle de dossier qu'il est obligatoire de suivre.

L'ensemble des membres de l'équipe est responsable de la rédaction, de la conservation, de l'actualisation et de l'optimisation de ces dossiers anthropologiques dont la gestion est assurée par le rédacteur désigné.

b. La conservation des dossiers anthropologiques

Le dossier anthropologique accompagne chaque détenu durant son séjour dans les établissements pénitentiaires. Après la mise en liberté du détenu, le dossier est classé aux archives centrales gérées par l'Administration des établissements pénitentiaires. Les dossiers anthropologiques restent la propriété de l'Administration des établissements pénitentiaires. En ce qui concerne le mode de conservation et de communication, la circulaire 1405/IV-XII du 12 décembre 1981 est d'application.

c. Secret professionnel

Outre les règles de déontologie spécifiques que sont tenus de respecter les groupes professionnels travaillant dans une Unité d'Orientation et de Traitement, les dispositions relatives au secret professionnel de la circulaire 1346/IV.3 du 27 mars 1979 doivent être appliquées dans leur intégralité.

V. REGLEMENT INTERIEUR

Il sera établi un règlement intérieur qui régit l'organisation des activités concrètes des U.O.T. dans les établissements et qui définit les tâches et les responsabilités des groupes professionnels participants. Ce règlement sera soumis par le médecin directeur au directeur général et applicable après approbation par celui-ci.

VI. RAPPORT ANNUEL

Le médecin directeur établit annuellement un rapport détaillé sur le fonctionnement des Unités d'Orientation et de Traitement, qui est soumis au Ministre de la Justice. A cet effet, toutes les U.O.T. fixent dans un projet au début de chaque année leurs objectifs concernant leur action à l'égard tant des détenus que du personnel.

VII. GESTION DES BIENS

Les biens durables et non durables nécessaires pour l'exécution des missions de l'U.O.T. sont gérés par l'établissement et en sont la propriété.

Le comptable des produits de l'établissement concerné contrôle ces biens et inscrit l'évolution de ces biens sur une fiche 222.

Chaque année, les biens durables, les livres et les publications font l'objet d'un inventaire qui est transmis au directeur et contrôlé par lui. S'il constate des différences, il en informe le directeur général.

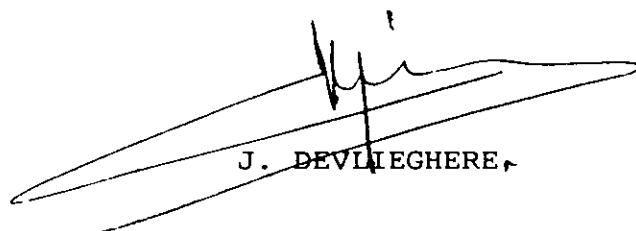
VIII. DISPOSITIONS FINALES

Il convient d'adresser les demandes de stage dans une U.O.T. au Service Etudes et affaires générales, pour les assistants sociaux au Service social d'exécution de décisions judiciaires. Il peut être accédé à la demande après avis du médecin directeur et du directeur de l'établissement.

Les dispositions qui règlent le fonctionnement du service d'anthropologie pénitentiaire feront l'objet d'une circulaire séparée.

Pour tous les cas non prévus par la présente circulaire, le directeur général de l'Administration des établissements pénitentiaires prend les décisions et tranche les contestations éventuelles concernant le fonctionnement des U.O.T.

POUR LE MINISTRE :
Le Directeur général,



J. DEVLIEGHÈRE,

NOTE DE SYNTHÈSE CONCERNANT LES LIGNES DE BASE D'UNE
FORMATION DU PERSONNEL

I. OBJECTIFS

A. Donner au personnel, par la formation de base, les instruments nécessaires à l'exercice de leur fonction. Celle-ci contient deux volets : sécurité/garde et aide aux détenus.

B. La formation permanente vise à l'augmentation des capacités professionnelles de toutes les catégories du personnel. Une plus grande motivation est visée par l'exécution de tâches plus adaptées et l'offre d'une formation permanente.

C. La formation de base et la formation permanente sont des éléments de valorisation et de reconnaissance du caractère social de la fonction et de promotion de la profession.

II. MOYENS POUR REALISER CES OBJECTIFS

A. Responsabilisation et Autonomie

1) Responsabilisation

Les fonctionnaires seront encouragés à se perfectionner durant leur carrière.

- D'une part, par la fixation d'une quote-part d'heures qu'il faut atteindre avant qu'on ne puisse participer à des examens de promotion.

- D'autre part, par l'extension de l'offre des formations internes et externes et par une plus grande accessibilité.

- En incitant à l'initiative propre.

2) Autonomie

Il n'y a pas nécessairement de rapport entre la formation et l'examen.

- Les initiatives de formation ont trait à la carrière et à la qualité de l'exercice de la fonction.
- Des formations spécifiques seront organisées en vue de la participation aux examens.

III. CONCEPTION DE CETTE FORMATION

A. FORMATION DE BASE

1. Une formation de base décentralisée pour les agents pénitentiaires.

- Avant d'entrer en service, les lauréats du recrutement suivront une formation de base d'un mois au moins dans les centres de formation de Gand et de Lantin.
- Cette formation de base sera suivie de deux mois de stage dans l'établissement d'affectation. Cette affectation est connue lors de l'entrée en service.
- La formation de base est donnée au début de l'entrée en service; un suivi d'une semaine du VIPK-IPCP est envisagé au cours de l'année. Ainsi, il sera possible d'approfondir des thèmes et d'aborder des questions spécifiques.

2. Contenu de la formation

Le contenu de cette formation doit être analysé en concertation entre Gand et Lantin. Une harmonisation est indispensable.

Sur le plan théorique: sécurité, réglementation, communication et aptitudes sociales

Sur le plan pratique: la formation doit permettre la découverte du travail sur le terrain, sans qu'on porte immédiatement une responsabilité.

3. Direction du stage

Après la formation de base d'un mois, une évaluation est faite par l'équipe de formation. Un rapport d'évaluation officiel et positif est dressé et est analysé avec le candidat avant de le transmettre à la direction.

Le mois de formation est suivi de deux mois de stage dans l'établissement d'affectation. Le but est d'entrer en contact avec tous les postes sous la direction de membres expérimentés du personnel. Ce n'est qu'après le stage, qu'il est possible de travailler d'une façon autonome.

Pendant le premier mois de stage, une équipe de formation accompagne le candidat, le deuxième et le troisième mois ont lieu sous la responsabilité du chef surveillant et sous la supervision du directeur. Il est possible de faire appel aux maîtres du stage.

Une étroite collaboration entre le maître de stage et l'équipe de formation est indiquée. Suivi éventuel du stage par l'équipe.

4. Evaluation

Après le mois de formation théorique et pratique à Gand et à Lantin, une première évaluation a lieu. Après avis à la personne concernée, un rapport officiel est transmis à la direction de la prison d'affectation.

L(es) évaluation(s) suivante(s) sont faites après le deuxième et le troisième mois par le chef surveillant / maître de stage dans l'établissement d'affectation.

Il est procédé à une évaluation commune (maître du stage + équipe de formation) après trois mois de stage.

B. FORMATION PERMANENTE

La formation permanente est un élément important de motivation du personnel et est nécessaire à l'exercice adéquat de la fonction.

1. Une large offre sera prévue et pourra avoir lieu selon les modalités suivantes

- Usage du congé de formation et de la dispense de service
- L'administration organisera des formations, éventuellement en collaboration avec des tiers
- Organisation de formations par des tiers à la demande de l'administration
- Formations externes
- Préparation aux examens

Ces formations doivent être accessibles et doivent être pris en compte pour obtenir la quote-part des heures de formation. Une attestation sera délivrée.

2. QUI

Une attention sera prêtée à la mise au point des formations : tant des formations de base que des formations permanentes pour toutes les catégories du personnel.

- Gardiens
- Cadres : KWO, HBW, chefs de quartier, chef surveillant
- Direction
- Administration
- Médical
- Social
- Technique

C. UNE COMMISSION DE FORMATION CENTRALE

Le recrutement, la formation et la préparation à la promotion sont confiés à un conseil national. Celui-ci sera présidé par le Directeur général et composé de membres de l'administration centrale, des centres de formation, des représentants de la direction et des organisations syndicales représentatives.

- Le recrutement relève de la compétence du SPR; une procédure fixe est suivie. On prévoit un planning annuel et une préparation.
- Annuellement, cette commission programme et évalue les formations. Un rapport annuel sera remis à Monsieur le Ministre de la Justice.
- Une attention particulière est prêtée à la préparation des examens.
- Evaluation d'initiatives locales de formation.

IV. CENTRES DE FORMATION

A. EQUIPES LOCALES: GAND ET LANTIN

Elles doivent assurer la formation de base et participer à la formation permanente des agents pénitentiaires.

Une équipe permanente est assistée par une équipe occasionnelle, composée d'experts qui participent à des formations spécialisées.

En ce qui concerne les équipes permanentes, on prévoit

- une description de fonction
- un appel aux candidatures
- un mandat limité dans le temps (p.ex. 5 ans et renouvelable)
- de recourir au principe d'attachement/détachement

En ce qui concerne les équipes occasionnelles, on prévoit

- des appels aux candidatures
- des travaux concernant certains thèmes

B. CENTRES DE FORMATION RESIDENTIELS - MERKSPLAS ET MARNEFFE

1. Mission

- Formation et formation continue des chefs de quartier et des chefs surveillant
- Administration + candidat chef de quartier + chef surveillant
- Journées d'étude
- Préparation des examens
- Informatique
- Formations thématiques et modules

On fait usage d'une équipe permanente et d'une équipe occasionnelle sous les conditions précitées.

V. MESURES A PRENDRE

- Désignation des maîtres du stage dans les établissements
- Cadre de remplacement : recrutements Gand/Lantin non-compris
- Cadre extérieur : membres du personnel supplémentaires dans un cadre de réserve afin de permettre la formation.
- Ce cadre doit fonctionner sur le plan régional; une quote-part de remplacement par rapport au nombre des membres du personnel est attribuée à chaque établissement.
- Budget : frais de fonctionnement et paiement des tiers

VI. PRIORITES ABSOLUES - 1994 e.s.

- Mise au point de la formation de base + suivi
- Manoeuvre de dépassement par les personnes non formées (- 10 ans + agents contractuels)
- Formation des chefs de quartier
- Formation des gardiens en chef
- Formation des directions
- Offre thématique à élaborer
- Préparation du passage du niveau 3 au niveau 2.

FONCTION DE SURVEILLANCE

ASPECTS ORGANISATIONNELS

I LES OBJECTIFS

Pour ce qui concerne l'organisation de la fonction de surveillance, les améliorations proposées s'articulent autour de deux objectifs prioritaires:

- * améliorer le niveau de satisfaction des surveillants,
- * améliorer l'efficacité et l'efficience du système.

Le choix du second objectif n'appelle pas de commentaires particuliers. Par contre le choix comme premier objectif du "niveau de satisfaction des surveillants", c'est-à-dire des éléments relatifs aux conditions de travail (plus qu'à son contenu) mérite quelques explications.

Le fait que le climat social de l'organisme, l'absentéisme et le taux de turn-over soient des indicateurs de la satisfaction au travail, indique que c'est indiscutablement sur les facteurs de satisfaction qu'il faut agir en absolue priorité. Il faut d'ailleurs non seulement agir sur ces facteurs mais aussi faire savoir qu'on agit car la "perception" de la réalité est une composante importante du climat social.

Bien entendu les deux objectifs prioritaires sont étroitement liés entre eux et sont eux-mêmes liés au niveau de motivation des agents et donc aux performances de l'organisation.

Si le personnel estime que l'organisme pour lequel il travaille fonctionne mal et ne remplit pas correctement son rôle, il lui sera difficile d'être satisfait de son travail et de s'engager totalement au service de cette organisation. De même une organisation théoriquement parfaite ne sera performante que si elle se montre capable de mobiliser ses ressources humaines, ce qui suppose notamment qu'elle offre un environnement de travail satisfaisant et que ses objectifs soient cohérents avec le système de valeurs du personnel.

Des améliorations générales des conditions de travail sont en voie de réalisation, notamment au niveau des rémunérations et de la formation. La voie de l'amélioration des conditions de travail sur le terrain, à l'intérieur des établissements, reste à exploiter.

En ce qui concerne les conditions de travail à l'intérieur des établissements, le stress est un problème très souvent évoqué.

Il est indéniable qu'il existe un stress lié à l'environnement carcéral, qu'on peut considérer comme structurel, qui subsistera quelles que soient les conditions de fonctionnement des établissements pénitentiaires. Il est donc essentiel de vérifier dès le recrutement, ou lors du stage, les facultés d'adaptation des individus à ce type de stress.

Il est néanmoins possible d'agir sur le niveau de ce stress structurel, pour le maintenir dans des limites acceptables, comme il est possible d'agir sur d'autres facteurs de stress surajoutés, qui ne sont pas directement dépendants de l'environnement carcéral mais qui résultent plutôt de choix organisationnels.

Globalement toutes les actions qui ont pour effet une meilleure confiance en soi (formation), dans les collègues (stabilisation des équipes) et une meilleure connaissance des détenus (stabilisation des affectations et information sur leur parcours pénitentiaire) auront un impact positif sur le niveau de stress structurel.

De même une harmonisation de certains aspects des régimes des détenus appliqués par les différents établissements (par exemple les objets autorisés et les visites) faciliterait la gestion des détenus transférés. A ce niveau l'adoption de normes de base permettrait aussi de combattre le sentiment d'arbitraire que ressentent souvent les surveillants devant les décisions de la direction.

Il est d'autre part bien connu que les tâches monotones, répétitives et privées de pouvoir de décision sont par nature porteuses d'une certaine forme de stress. Il est donc particulièrement important d'agir sur ce facteur de stress surajouté en privilégiant l'enrichissement des tâches et (de nouveau) le travail en équipes qui permet de donner plus d'autonomie et de responsabilités.

D'autre part toutes les actions qui permettent aux agents de se situer clairement dans l'organisation, de faciliter les contacts, de mieux comprendre les rôles respectifs des intervenants et les objectifs d'ensemble du système auront aussi un impact positif.

Le niveau de satisfaction du personnel est très lié au niveau d'information et de communication. Il est donc important de développer des mesures en ce sens et de promouvoir un climat général d'écoute.

II LES ORIENTATIONS

Trois grands axes d'amélioration de l'organisation se dégagent de ce qui précède :

- * au niveau de la fonction de surveillance,
- * au niveau du fonctionnement des établissements,
- * au niveau de l'information et de la communication.

A. LA FONCTION DE SURVEILLANCE

Il est recommandé d'éviter, dans toute la mesure du possible, la tendance à la parcellisation des tâches. Les postes de travail des surveillants doivent comporter un éventail de tâches assez varié pour être satisfaisants et motivants. A priori des postes de type "surveillant de préau" ou "surveillant d'activités" ne correspondent pas à ce profil. Il conviendrait plutôt de s'orienter vers l'enrichissement des tâches et notamment d'intégrer au maximum tous les aspects de la surveillance directe des détenus.

Ces postes de travail polyvalents devraient être regroupés en petites équipes de surveillants dotées d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur travail et habilitées à prendre les décisions qui relèvent de leur niveau d'attributions.

Pour diminuer le niveau de stress structurel, les équipes devraient être stabilisées aussi bien au niveau de leur composition que de leur affectation. La stabilisation des équipes doit permettre d'augmenter le niveau de confiance des agents qui connaissent mieux, à la fois, leurs collègues directs (confiance mutuelle) et les détenus dont ils ont la garde (meilleure appréhension du milieu de travail).

Ces orientations (déspecialisation des tâches et constitution d'équipes stables) concernent essentiellement les établissements d'une certaine taille. Dans les petits établissements la polyvalence des agents est une nécessité absolue.

La participation du personnel de surveillance aux activités de formation doit être encouragée et facilitée dans toute la mesure du possible.

Devant la tendance actuelle à l'augmentation des postes de surveillance transversale structurels, une réflexion sur leur poids optimal devrait être entamée (dans quelle mesure l'augmentation de ces postes, sans rôle social, contribue-t-elle à augmenter la sécurité? solutions alternatives?).

B. LE FONCTIONNEMENT DES ETABLISSEMENTS

Il est incontestable que l'organisation du fonctionnement interne des établissements présente actuellement de grandes disparités.

Certaines de ces disparités sont sans doute justifiées par des conditions locales, telles que la taille et la structure des bâtiments ou le type de détention (maison d'arrêt ou pour peine, défense sociale...) et il est exclu d'envisager une uniformisation absolue des règles de fonctionnement. Il n'en reste pas moins qu'une harmonisation devrait être recherchée dans tous les cas où elle est possible.

Pour le personnel l'harmonisation du fonctionnement signifierait moins de difficultés avec les détenus transférés et une adaptation plus facile en cas de mutation.

Cette harmonisation devrait se traduire par la mise au point de normes de base souples et réalistes permettant la prise en compte des situations locales. La recherche de solutions doit s'inscrire dans l'optique d'une utilisation optimale des ressources des établissements (en personnel, en temps, en infrastructure) et dans le cadre des objectifs fondamentaux du système (sécurité interne et resocialisation des détenus).

Les principaux points susceptibles d'harmonisation sont à priori les suivants:

1° l'horaire des activités

La réflexion sur l'horaire des activités peut comporter deux aspects complémentaires: la définition des heures optimales de début et de fin des activités (les limites de la journée) et l'organisation des diverses activités à l'intérieur de ces limites.

Pour les limites de la journée, il s'agit d'envisager l'hypothèse d'un resserrement des activités sur une plus courte période de la journée avec un éventuel redéploiement du personnel sur cette période (sans fractionnement des horaires).

Pour l'organisation des activités, la recherche devrait porter sur l'agencement des diverses activités dans le but d'éviter les périodes de pointe et donc de lisser les besoins en personnel.

A ce niveau une attention particulière devrait être portée au travail des détenus qui représente une charge importante en personnel. Plusieurs pistes sont envisageables: regrouper les travailleurs dans certaines unités du cellulaire, définir une période (ou au moins une durée) de travail, privilégier le travail des détenus en groupes assez larges.

2° les droits des détenus

La réflexion sur les aspects "horaires" devrait bien entendu s'accompagner d'un examen de certains droits accordés aux détenus.

Suivant les établissements, les droits des détenus en matière de visites, préaux, activités de détente, téléphone, cantines, objets autorisés (la liste n'est pas exhaustive), sont actuellement très disparates. Une harmonisation, tenant compte des objectifs du système, des besoins en personnel et des variables de type structurel, devrait absolument être recherchée sur ces différents aspects. Elle pourrait se traduire par la fixation de normes minimales et maximales.

3° la gestion du personnel

La gestion du personnel est bien entendu soumise à des normes réglementaires et administratives mais, dans la pratique, l'application de ces normes peut révéler des divergences entre établissements.

Le maintien du sentiment d'équité, qui est une composante de la satisfaction au travail, impose de veiller à une application harmonisée des normes de gestion du personnel. Des aspects tels que la gestion des congés et absences diverses du personnel de surveillance, l'application du régime disciplinaire et la gestion des conflits sociaux méritent en tous cas un examen attentif.

C. L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION

L'information et la communication sont également deux éléments importants du niveau de satisfaction au travail. En général ces deux facteurs sont actuellement peu développés: les surveillants sont peu informés et communiquent peu avec les autres groupes d'intervenants.

1° l'information

L'information devrait être développée au plan global et au plan local.

Au plan global elle devrait se traduire par une information généralisée du personnel sur les objectifs, les projets et les difficultés du système pénitentiaire ainsi que sur la vie des différents établissements.

Au plan local elle devrait concerner non seulement le fonctionnement de l'établissement, dans ses divers aspects, mais aussi comporter des éléments permettant au personnel de mieux comprendre les détenus (aussi bien les groupes que les individus).

Dans le premier cas (au plan global) c'est essentiellement d'une information écrite qu'il peut s'agir, à travers un journal ou une lettre d'entreprise. L'information sur le présent Protocole pourrait par exemple être réalisée par cette voie.

Dans le second cas (au plan local) l'information pourrait être diffusée partiellement par écrit, via des brochures d'information. Ces brochures devraient être standardisées au maximum pour marquer l'identité et l'appartenance au système pénitentiaire (même s'il y a des différences locales au niveau du contenu). Elle devrait aussi se faire par voie orale, ce qui implique non seulement que l'information soit disponible mais aussi que les canaux d'information soient clairement identifiés.

2° la communication

La communication entre les différents groupes qui travaillent à l'intérieur des établissements est le meilleur moyen d'assurer la compréhension et le partage du double objectif du système (sécurité interne et resocialisation des détenus).

Il est d'autre part anormal, et préjudiciable au système, qu'une masse d'informations sur les détenus, dont disposent les surveillants, reste largement sous-exploitée, faute de canal de transmission.

Dans cette optique il serait particulièrement utile d'instaurer des procédures de communication directe et systématique entre le personnel de surveillance et le secteur psycho-social. L'instauration d'un véritable dossier psycho-social par détenu, auquel les surveillants participeraient par la remise de notes d'observations, pourrait notamment constituer un moyen pour promouvoir ce type de communication.

* * * * *

COMITÉ DES MINISTRES

RÉSOLUTION DH (95) 16

**RELATIVE AUX ARRÊTS
DE LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME
DU 29 FÉVRIER 1988 ET 27 JUIN 1988 DANS
L'AFFAIRE BOUAMAR CONTRE LA BELGIQUE**

*(adoptée par le Comité des Ministres le 7 février 1995,
lors de la 527^e réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 54 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (ci-après dénommée « la Convention »),

Vu les arrêts de la Cour européenne des Droits de l'Homme rendus le 29 février et le 27 juin 1988 dans l'affaire Bouamar et transmis aux mêmes date au Comité des Ministres ;

Rappelant qu'à l'origine de cette affaire se trouve une requête dirigée contre la Belgique, introduite devant la Commission européenne des Droits de l'Homme le 2 septembre 1980 en vertu de l'article 25 de la Convention, par M. Naïm Bouamar, ressortissant marocain, et que la Commission a déclaré recevables les griefs relatifs à ses placements en maison d'arrêt, et à l'absence d'un contrôle de la légalité de ceux-ci;

Rappelant que l'affaire a été portée devant la Cour par la Commission le 16 octobre 1986;

Considérant que dans son arrêt du 29 février 1988 la Cour, à l'unanimité :

- a dit qu'il y avait eu infraction au paragraphe 1 de l'article 5;
- a dit, par six voix contre une, qu'il y a eu violation du paragraphe 4 du même article;
- a dit, à l'unanimité, qu'il ne s'imposait pas d'examiner aussi l'affaire sous l'angle de l'article 13;

– a dit, à l'unanimité, qu'il n'y avait pas de violation de l'article 14 combiné avec l'article 5, § 4;

– a dit, à l'unanimité, que la question de l'application de l'article 50 ne se trouvait pas en état;

Considérant que dans son arrêt du 27 juin 1988, la Cour, à l'unanimité, a décidé de rayer l'affaire du rôle suite à un règlement amiable entre le gouvernement et le requérant, selon lequel le gouvernement paierait 150 000 francs belges au requérant;

Vu les Règles adoptées par le Comité des Ministres relatives à l'application de l'article 54 de la Convention;

Ayant invité le Gouvernement de la Belgique à l'informer des mesures prises à la suite des arrêts du 29 février et 27 juin 1988, eu égard à l'obligation qu'a la Belgique de s'y conformer selon l'article 53 de la Convention;

Considérant que, lors de l'examen de cette affaire par le Comité des Ministres, le Gouvernement de la Belgique a donné à celui-ci des informations sur les mesures prises à la suite des arrêts, informations qui sont résumées dans l'annexe à la présente résolution;

S'étant assuré que le 30 septembre 1988 le Gouvernement de la Belgique a versé au requérant la somme prévue dans le règlement amiable,

Déclare, après avoir pris connaissance des informations fournies par le Gouvernement de la Belgique, qu'il a rempli ses fonctions en vertu de l'article 54 de la Convention dans la présente affaire.

Annexe à la Résolution DH (95) 16

Informations fournies par le Gouvernement de la Belgique lors de l'examen de l'affaire Bouamar par le Comité des Ministres

Le gouvernement de la Belgique estime que les mesures contenues dans la loi du 2 février 1994 ("la loi de 1994"), entrée en vigueur le 27 septembre 1994, ainsi que la mise en place d'une infrastructure appropriée pour accueillir les mineurs gravement perturbés sont de nature à empêcher la répétition des violations de l'article 5 constatées par la Cour.

Selon l'article 18 de la loi de 1994, qui amende l'article 53 de la loi de 1965 sur la protection de la jeunesse ("la loi de 1994"), le tribunal de la jeunesse ne peut dorénavant placer un enfant dans la situation du requérant en maison d'arrêt qu'une seule fois au cours de la même procédure. Le temps maximale de ce placement provisoire a été maintenu à 15 jours. L'article 18 restreint cependant l'application de cette mesure de placement aux personnes soupçonnées d'avoir commis un fait punissable d'une peine d'emprisonnement correctionnel principal d'un an ou bien d'une peine plus grave aux termes du Code pénal ou des lois complémentaires et pour autant que ces personnes aient atteint l'âge de quatorze ans au moins au moment des faits.

L'article 53 de la loi de 1965 a de surcroît été partiellement abrogé par le décret de la Communauté flamande du 28 mars 1990 et par le décret de la Communauté française du 4 mars 1991. Ainsi, la possibilité d'une détention en maison d'arrêt prévue par cet article n'entre aujourd'hui pas en ligne de compte dans les cas qui tombent sous la compétence des communautés, à savoir les cas où le jeune n'a pas commis un fait qualifié d'infraction. L'abrogation au niveau fédéral de cette possibilité de placement est également prévue. L'article 19 de la loi de 1994 dispose que la date de cette abrogation sera fixée par arrêté royal.

En ce qui concerne les garanties de procédure applicable en cas de placement en maison d'arrêt en vertu de l'article 53 de la loi de 1965, la loi de 1994 apporte les amendements suivants.

Selon l'article 16 l'intéressé a droit à l'assistance d'un avocat lors de toute comparution devant le tribunal de la jeunesse. L'article 21 dispose que lorsqu'une personne de moins de dix-huit ans est partie à la cause et qu'elle n'a pas d'avocat, un lui est attribué d'office et l'article 22 que les parties et leur avocat peuvent prendre connaissance du dossier, entre autres, lorsque le ministère public requiert le placement en maison d'arrêt en vertu de l'article 53 de la loi de 1965. L'article 18 dispose qu'un appel contre une mesure de placement en maison d'arrêt doit être interjeté dans un délai de 48 heures et que la chambre de la jeunesse de la cour d'appel instruit la cause et doit se prononcer dans les cinq jours ouvrables à compter de l'acte d'appel.

Au niveau de l'infrastructure, six institutions possèdent aujourd'hui des sections à régime fermé, réservées aux mineurs très perturbés, soit trois dans la communauté flamande et trois dans la communauté francophone, offrant au total plus d'une centaine de places.

1636/VI

6 décembre 1994

ADMINISTRATION
DES ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES

Etudes et Affaires Générales
N° 4/EAG/VI

MONSIEUR A. DUMOULIN

DIRECTEUR

Madame, Monsieur le Directeur,

OBJET : Convention de Strasbourg sur le transfèrement des personnes condamnées.

Je me réfère à ma circulaire (1611/VI du 28 mai 1993). La liste des pays à l'égard desquels la Convention est valable est élargie. Cette circulaire remplace ma circulaire précitée.

L'article 1er de la loi du 23 mai 1990 sur le transfèrement inter-étatique des personnes condamnées dispose que le Gouvernement peut en exécution des conventions et traités conclus avec les Etats étrangers sur base de la réciprocité, accorder le transfèrement de toute personne condamnée détenue en Belgique vers l'Etat étranger dont elle est le ressortissant ou accepter le transfèrement vers la Belgique de tout ressortissant belge condamné et détenu à l'étranger.

L'entrée en vigueur de la loi a permis à la Belgique de procéder à la ratification de la Convention sur le transfèrement des personnes condamnées signées à Strasbourg le 21/3/1983.

Les dispositions de la Convention sont en vigueur en Belgique à l'égard des pays repris en annexe III.

A. Demande de transfert de la Belgique vers un pays étranger

L'article 4-1 de la Convention dispose que tout condamné auquel la présente Convention peut s'appliquer doit être informé par l'Etat de condamnation de la teneur de la Convention.

./..

Les détenus concernés devront être informés des possibilités existantes au moyen des documents ci-joints (annexe I, II, et III).

Vous trouverez également en annexe le texte intégral de la Convention qui doit être mis à la disposition des détenus concernés pour consultation éventuelle.

Cet article détermine en effet les conditions requises pour pouvoir obtenir le cas échéant un transfert. Celui-ci suppose notamment que l'Etat de condamnation et l'Etat d'exécution se mettent d'accord sur le transfèrement.

Il en résulte donc qu'une demande introduite valablement ne sera donc pas nécessairement suivie d'un transfert. La décision d'accorder ou non le transfert devra être notifiée au détenu intéressé.

Les demandes de transfert ne sont soumises à aucune modalité particulière. Il est cependant conseillé aux détenus de les introduire par votre intermédiaire à l'Administration des Affaires pénales et Criminelles du Département qui aura en charge le traitement de ces dossiers.

Le Service des Cas Individuels devra recevoir copie des demandes que vous adresserez à l'Administration des Affaires pénales et Criminelles

Il convient d'être attentif aux dispositions de l'article 4 de la loi du 23 mai 1990 précitée qui prévoit la comparution du détenu devant le Procureur du Roi.

Le Procureur du Roi doit informer le détenu qu'une demande a été adressée à l'Etat belge ou par l'Etat belge et des conséquences qui découleraient de son transfèrement.

Le but de cette comparution est notamment de recueillir le consentement du détenu requis par l'article 1er - 3° de la loi du 23 mai 1990.

Ce consentement est irrévocable pendant une période de 90 jours à dater de cette comparution. Il peut être révoqué par lettre adressée au directeur de l'établissement où il est détenu aussi longtemps que la date du transfèrement ne lui a pas été notifiée.

B. Transfèrement vers la Belgique d'une personne condamnée et détenue à l'étranger

L'article 7 de la loi du 23 mai 1990 dispose que dès son arrivée en Belgique la personne transférée est conduite vers l'établissement pénitentiaire qui lui a été désigné.

Deux cas sont à envisager :

1. Le transfert aérien : dans cette hypothèse la prison d'écrou sera Forest en ce qui concerne les femmes et les internés et Saint-Gilles pour les hommes condamnés.
2. Le transfert terrestre : les prisons d'écrou seront Anvers, Gand, Mons ou Lantin en fonction du lieu de la dernière résidence en Belgique.

Lors de l'écrou la personne transférée devra être accompagnée des pièces suivantes :

- a) le(s) jugement(s) étranger(s) en original ou en expédition;
- b) la décision de principe du transfert en ce compris le consentement du détenu;
- c) un document indiquant la situation légale du détenu afin de déterminer la durée de la détention à subir en Belgique.

L'article 8 de la loi dispose que la personne transférée comparait devant le Procureur du Roi de l'arrondissement du lieu de détention dans les vingt-quatre heures de son arrivée.

Le délai très court qui est prévu implique l'obligation d'aviser immédiatement par télécopieur le Procureur du Roi de l'arrondissement de l'arrivée de la personne transférée afin de prévoir son extraction le jour même de l'arrivée ou au plus tard le lendemain matin.

Le Procureur ordonne soit l'incarcération immédiate du condamné soit son placement à l'annexe psychiatrique lorsque la meuse prononcée à l'étranger est de même nature que celle prévue au chapitre II de la loi du 9 avril 1930 de défense sociale à l'égard des anormaux et des délinquants d'habitude. Dans ce cas il appartient au Procureur du Roi de saisir la commission de défense sociale aux termes de l'article 9 de la loi afin que la commission désigne l'établissement dans lequel aura lieu le transfèrement.

POUR LE MINISTRE :
Le Directeur général,

J. DEVLIEGHÈRE

ADMINISTRATION
DES ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES

Etudes et Affaires Générales

Madame, Monsieur,

OBJET : Convention de Strasbourg sur le transfèrement des personnes condamnées.

La Convention sur le transfèrement des personnes condamnées signée à Strasbourg le 21/3/1983 vient d'être ratifiée par la Belgique.

En vertu de ces dispositions il vous est loisible d'exprimer le souhait d'être transféré vers le territoire du pays partie à la Convention dont vous êtes le ressortissant pour y subir la condamnation qui vous a été infligée.

A ce jour la Convention est uniquement applicable à l'égard des pays repris en annexe III.

Le transfèrement ne pourra cependant être réalisé qu'à certaines conditions et suppose en tout état de cause l'accord de l'Etat belge et de l'Etat dont vous êtes le ressortissant vers lequel vous souhaitez être transféré.

Il vous est possible dès maintenant d'introduire une demande selon le modèle ci-joint et adressée au Ministère de la Justice - Administration des Affaires pénales et Criminelles, Boulevard de Waterloo, 115, 1000 Bruxelles. Pour votre facilité il vous est conseillé de remettre cette demande au Directeur de l'établissement dans lequel vous êtes détenu. Elle sera examinée par le Service administratif compétent.

Vous serez informé de la décision de l'Etat belge d'accorder ou non votre transfert.

./..

Les services administratifs de la prison peuvent vous renseigner sur les conditions requises pour obtenir un transfert.

Il vous est également toujours loisible de vous faire assister par un avocat au cours de cette procédure.

POUR LE MINISTRE :
Le Directeur général,

J. DEVLIEGHÈRE

ADMINISTRATION DES ETABLISSEMENTS
PENITENTIAIRES

.....le.....

.....(1)

JE SOUSSIGNE,

NOM.....PRENOMS.....

LIEU de naissance.....PAYS de naissance.....

DATE de naissance.....NATIONALITE.....

DOMICILE : rue.....n°.....bte.....

pays.....

sollicite mon transfert vers.....(2)

pour y subir mes peines ou mesures privatives de liberté, en application de la Convention sur le transfèrement des personnes condamnées signées à Strasbourg le 21/3/83.

J'ai été avisé de ce qu'un avocat pouvait m'assister durant cette procédure.

(signature)

(1) établissement de détention

(2) pays de destination

OBJET : Convention de Strasbourg sur le transfèrement des personnes condamnées.

Liste des Pays contractants

Allemagne
Autriche
Bahamas
Canada
Chypre
Danemark
Espagne
Etats-Unis
Finlande
France
Grèce
Hongrie
Islande

Italie
Luxembourg
Malte
Norvège
Pays-Bas
Portugal
Royaume-Uni
Slovaquie
Suède
Suisse
Tchéquie
Turquie