

Introduction au droit pénitentiaire belge

Vidéo 6 sur 6

Novembre 2024

Olivia NEDERLANDT

Professeure à l'UCLouvain Saint-Louis Bruxelles



Plan de la présentation

Matière	Vidéo
1) Introduction : aperçu des acteur·trices et du droit pénitentiaire	Vidéo 1
2) Statut juridique interne des détenus : loi de principes du 12 janvier 2005	Vidéo 2
3) Statut juridique externe des condamnés : lois du 17 mai 2006 (peines jusque 3 ans)	Vidéo 3
4) Statut juridique externe des condamnés : lois du 17 mai 2006 (peines supérieures à 3 ans)	Vidéo 4
5) Internement, peine de mise à la disposition du TAP et mesure de sûreté pour la protection de la société	Vidéo 5
6) Organisation des services pénitentiaires – statut du personnel pénitentiaire : loi du 23 mars 2019	Vidéo 6

Plan de la présentation

1. Aperçu des acteur·trices et du droit pénitentiaire
2. Statut juridique **interne** des détenus : loi de principes du 12 janvier 2005
3. Statut juridique **externe** des condamnés : lois du 17 mai 2006 (peines jusqu'à 3 ans)
4. Statut juridique **externe** des condamnés : lois du 17 mai 2006 (peines dépassant 3 ans)
5. Internement, peine de mise à la disposition du TAP et mesure de sûreté pour la protection de la société
6. Organisation des services pénitentiaires – statut du personnel pénitentiaire : loi du 23 mars 2019

Lois pénitentiaires belges

Loi du 12 janvier 2005	Lois du 17 mai 2006	Loi du 23 mars 2019
Grands principes + statut interne (intra-muros)	Statut externe (extramuros)	Organisation et statut du personnel pénitentiaire
Commission des plaintes pour traiter des plaintes des détenus	JAP / TAP : pour les aménagements de peine qui « changent » la nature de la peine (sinon = compétence de l'administration pénitentiaire)	<i>Nécessaire pour la bonne application des lois de 2005 et 2006</i>
Plan de détention individuel →	Plan de réinsertion sociale	

Difficultés :

1) Légalisation « partielle » (termes peu définis ; sources administratives importantes)

2) Judicialisation « partielle » (partage de compétences JAP-TAP avec pouvoir exécutif)

Administration pénitentiaire = permissions de sortie / congés pénitentiaires / maisons de transition
 JAP/TAP = détention limitée, surveillance électronique, libération conditionnelle, éloignement/remise

3) « Séquençage » du travail législatif

4) Mise en application très progressive de ces lois

Objectifs loi du 23 mars 2019

- Adoptée dans contexte de pression du Conseil de l'Europe + milieu associatif pour service minimum garanti en prison en temps de grève des agents pénitentiaires mais contenu + large
 - Loi du 23 mars 2019 = quatrième loi pénitentiaire qui vient :
 - combler déficit de légalité
 - **consolider** les trois premières lois pénitentiaires
 - Objectif = mieux protéger les droits fondamentaux des détenus
 - en modernisant l'administration pénitentiaire
 - en renforçant **la probité/l'intégrité** du personnel pénitentiaire
- ⇒ Loi met en place des **mécanismes qui favorisent la légitimité** de l'institution pénitentiaire et vont donc favoriser l'adhésion de tous les membres du personnel à sa mission

Travaux préparatoires de la loi

Il est en effet incontestable que, dans l'institution totale qu'est la prison, où les détenus sont dépendants de l'autorité et des collaborateurs, pour tous les domaines de leur vie, les rapports de force entre les deux parties sont déséquilibrés.

Goffman (1968) a décrit ces institutions où tous les aspects de la vie se déroulent dans un même lieu, sous une même autorité, avec les mêmes personnes que l'on a pas choisies. Il n'y a pas de séparation entre le travail, le logement et le temps libre. Le détenu est coupé de son environnement social et perd ses rôles sociaux.

Liebling (2004) a démontré de manière détaillée que la qualité des interactions entre les membres du personnel (et de manière indirecte l'organisation pénitentiaire) et les détenus (et leur entourage familial/ social) est cruciale en ce qui concerne la qualité de vie dans la prison et l'exécution de la peine d'emprisonnement. Un mot clé de sa recherche est la notion de "confiance" qui, en raison de la spécificité de la privation de liberté est évidemment "asymétrique", eu égard aux circonstances décrites plus haut. Et les effets secondaires indésirables de ce déséquilibre dans la relation entre les détenus et l'organisation pénitentiaire et ses collaborateurs ne peuvent être évités que moyennant un équilibre qui prend sa source dans l'encadrement légal de la position en droit de tous les acteurs concernés par la privation de liberté.

Travaux préparatoires de la loi

Les principes fondamentaux de la présente législation sont la **continuité**, la **qualité**, l'**engagement** et la **responsabilisation**, fil rouge des diverses thématiques que le projet de loi vise à régler:

- **continuité du service** mais également développement des compétences et ajustement permanent de l'expertise des collaborateurs aux besoins de l'organisation;

- la **qualité** par le biais de la formation comme exigence pour le recrutement et le développement de la carrière, de manière à implanter dans l'organisation les visions (innovantes) en matière d'exécution des peines et à les consolider;

- l'**engagement**, par rapport à la société en général et les partenaires de la chaîne en particulier en les impliquant dans le développement de la politique mais également, à nouveau, dans le cadre de la formation permanente du personnel ainsi que du code de déontologie qui lui sera applicable qui doivent l'un comme l'autre intégrer l'intérêt social de l'administration pénitentiaire dans le mode de fonctionnement et la manière de gérer.

- **responsabilité**, via un contrôle interne de l'organisation et de ses collaborateurs.

Le présent projet de loi vise à instaurer ce cadre législatif **afin de répondre à ce déficit de légalité**. La loi vise plus principalement à mettre en place les **mécanismes de nature à asseoir la légitimité de l'institution pénitentiaire et à favoriser, ce faisant, l'adhésion de tous les membres du personnel à sa mission.**

Contenu loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3 (en vigueur 1^{er} juillet 2024)
- Missions administration pénitentiaire : art. 4 (en vigueur 1^{er} juillet 2019)
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8 (à fixer par le Roi : arrêté royal du 7/4/23 ne prévoit pas encore de date d'entrée en vigueur)
- Inspection interne : art. 9 et 10 (pas en vigueur)
- Formation : art. 11 (en vigueur 1^{er} janvier 2025)

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 (en vigueur 1^{er} juillet 2019) et 13 (pas en vigueur sauf §2, 5^o et 6^o depuis 8/8/22)
- Personnel
 - Déontologie : art. 14 (pas en vigueur sauf al. 1^{er}, 4^o et 5^o depuis le 1/1/22)
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20 (en vigueur 1^{er} juillet 2019)

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire** : art. 21 à 35

- Art. 21, 24 à 28, 35 (pas en vigueur)
- Art. 22, 29-31 et 33 (en vigueur 1^{er} juillet 2024)
- Art. 23 (en vigueur 1^{er} janvier 2025)
- Art. 32, 34 (en vigueur 1^{er} juillet 2019)

Rapport Cour des comptes

La Cour des comptes belge s'est penchée sur la politique de ressources humaines dans les services pénitentiaires et sur la loi du 23 mars 2019. Elle a publié un rapport en décembre 2021, qui formule toute une série de recommandations.

Parmi celles-ci, la première recommandation invite le gouvernement à développer un **plan échelonné concret en vue de la mise en œuvre complète** de la loi du 23 mars 2019



Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- Inspection interne : art. 9 et 10
- Formation : art. 11

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Missions administration pénitentiaire

Art. 4. § 1er. L'administration pénitentiaire a pour mission d'assurer, dans le respect des lois et réglementations en vigueur, l'exécution des peines et mesures privatives de liberté.

Dans ce contexte, elle garantit et promeut, quelles que soient les circonstances, **l'exercice effectif des droits des détenus et des droits des membres de son personnel.**

§ 2. Les services prestés par les membres du personnel de l'administration pénitentiaire au sein des prisons sont considérés comme étant des **services essentiels**, au sens des dispositions contenues dans "La Liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale" du Bureau International du Travail de 2018 et plus précisément les dispositions n° 830 et n° 836.

§ 3. Dans le cadre des tâches visées au paragraphe 1er, et uniquement dans la mesure nécessaire à l'exécution de ces tâches, l'administration pénitentiaire peut traiter les catégories de données à caractère personnel visées aux articles 9, § 1er, et 10 du Règlement général relatif à la protection des données.

L'administration pénitentiaire établit une liste des catégories de personnes ayant accès aux données à caractère personnel, visées à l'alinéa 1er, avec une description de leur fonction par rapport au traitement des données visées. Cette liste est tenue à la disposition de l'autorité de contrôle compétente.

L'administration pénitentiaire veille à ce que les personnes désignées soient tenues, par une obligation légale ou statutaire, ou par une disposition contractuelle équivalente, au respect du caractère confidentiel des données visées.

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- **Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8**
- Inspection interne : art. 9 et 10
- Formation : art. 11

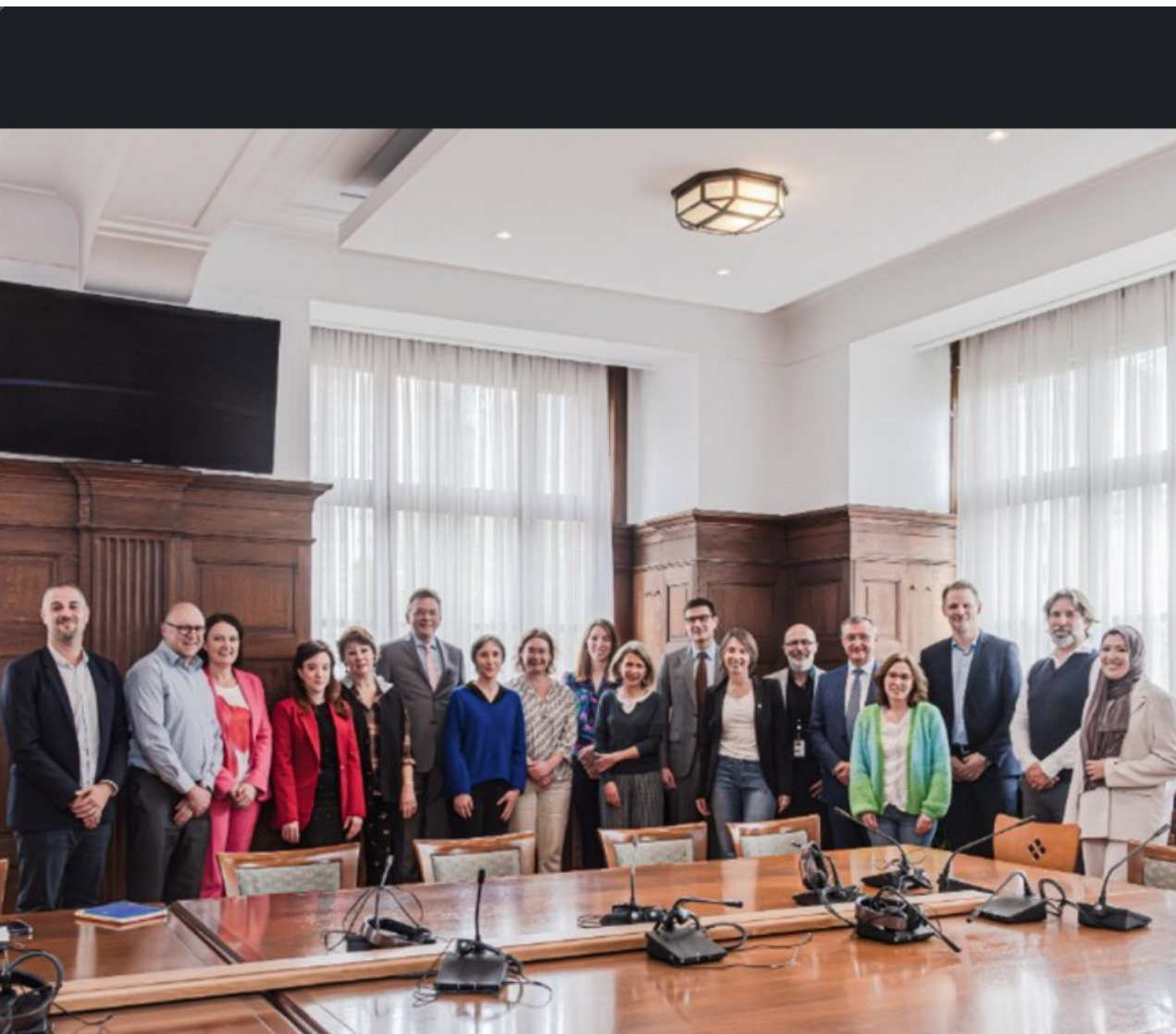
- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Conseil pénitentiaire

- Composition : divers acteurs de la chaîne pénale + monde académique
- Mission : rendre des avis et de formuler des recommandations concernant la politique pénitentiaire et les législations en la matière, actuelles ou futures
 - ministre de la Justice peut demander l'avis du Conseil sur les avant-projets de loi relatifs à la politique pénitentiaire
- Double emploi avec Conseil central de surveillance pénitentiaire qui a aussi mission d'avis ?
 - Conseil pénitentiaire a **composition différente** et répond au besoin d'une approche intégrée de la **politique pénitentiaire** : travail de préparation politique
- AR du 7 avril 2023 concernant modalités de présentation des candidatures et fonctionnement du Conseil
- Appel à candidatures le 19 septembre 2023
- AR du 26 avril 2024 relatif à la nomination des membres du Conseil
- Première réunion du Conseil le 30 avril 2024
- Première initiative : avis d'office sur la surpopulation carcérale



FOD Justitie SPF Justice

55 933 abonnés

4 mois • 🌐



Vers une amélioration de la politique carcérale



Le 30 avril s'est tenue la première réunion du Conseil pénitentiaire, une étape majeure dans l'évaluation et la transformation de la politique carcérale en Belgique.



Le Conseil est composé de divers représentants, notamment un juge (d'instruction) et un magistrat du parquet, des avocats, des universitaires, des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire et des membres désignés par les ministres des entités fédérées. L'objectif du Conseil ? Proposer des solutions innovantes pour des problèmes persistants, dont la surpopulation carcérale est l'un des plus pressants.



Avec une approche fondée sur des connaissances scientifiques et une collaboration approfondie, le Conseil vise à des mesures politiques plus efficaces et mieux intégrées dans la chaîne de sécurité. La création du Conseil, issue de la loi de 2019 sur l'organisation des services pénitentiaires, marque un tournant dans la manière dont les politiques carcérales sont élaborées et mises en œuvre. ✨

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- **Inspection interne : art. 9 et 10**
- Formation : art. 11

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Inspection interne

- **Inspection réalisée par du personnel pénitentiaire** (mandat de 4 ans renouvelable une fois)
- **Inspection qui porte sur :**
 - 1° le contrôle sur la gestion des plaintes reçues par l'administration pénitentiaire et pour lequel elle développe les instruments nécessaires ;
 - 2° le contrôle de l'implémentation des règles statutaires des détenus et du personnel ;
 - 3° les indicateurs significatifs de l'effectivité des droits des détenus et les actions mises en place pour promouvoir l'exercice de ces droits ;
 - 4° le respect des dispositions déontologiques par toute personne qui exerce une fonction dans le milieu carcéral ;
 - 5° le suivi de la politique en matière disciplinaire dans les prisons.
- Personnes exerçant inspection ont **accès à tous les documents, images caméras, entretiens confidentiels avec personnes détenues, membres du personnel, autres, etc.**
- **Rapport annuel** communiqué au Président du Comité de direction et au Conseil pénitentiaire

Inspection interne

Règles pénitentiaires européennes

(1^{ère} version en 1973, révisée en 1987, en 1996 et en 2020)

- **Principes fondamentaux**

Règle 9. Toutes les prisons doivent faire l'objet d'une inspection gouvernementale régulière ainsi que du contrôle d'une autorité indépendante.

* Commentaire : les rapports des ONG, les abus révélés par le CPT et les décisions de la CEDH prouvent que même dans les pays les mieux développés et relativement transparents, la surveillance indépendante est essentielle à la prévention des traitements inhumains et injustes et à l'amélioration de la qualité de vie et de la gestion dans les prisons.

- **Partie VI. Inspection et monitoring :**

Règle 92 – *inspection*

- Les prisons doivent être inspectées régulièrement par un organisme d'Etat, de manière à vérifier si elles sont gérées conformément aux normes juridiques nationales et internationales, et aux dispositions des présentes règles.

⇒ Pas encore en Belgique (cf. néanmoins art. 128 AR 21 mai 1965)

Règle 93 – *monitoring indépendant* (93.1. à 93.7)

⇒ Existant en Belgique : CCSP & CDS (faisant partie du MNP)

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- Inspection interne : art. 9 et 10
- **Formation : art. 11**

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35 (art. 23)**

Manque de formation du personnel

- Formation de base de 50 jours (350h : théorie et pratique) répartis sur la 1^{ère} année de service => locaux de formation au sein d'établissements pénitentiaires
- De nombreux membres du personnel ne peuvent bénéficier de cette formation initiale avant leur entrée en fonction en raison du manque d'effectifs sur le terrain !!!
 - La moitié des membres du personnel ne bénéficie pas de cette formation initiale avant d'entrer en fonction. En moyenne, ils ont accès après avoir déjà travaillé cinq semaines sur le terrain. Certains ont pu débiter en accompagnant du personnel « plus ancien » pour deux ou cinq jours, mais pas tous (Gossye, 2024, p. 5)
- Formation continue : pratiquement inaccessible pour personnel motivé si manque d'effectifs sur le terrain
- Manque de formation largement dénoncé par les organes de contrôle des prisons

⇒ Réforme en cours

Manque de formation

216. Le CPT souhaite souligner la grande importance qu'il accorde à un recrutement et une formation adéquats du personnel pénitentiaire. L'on ne saurait offrir de meilleures garanties contre les mauvais traitements qu'un personnel pénitentiaire dûment recruté et formé, sachant adopter une bonne attitude dans ses relations avec les détenus. Des qualifications professionnelles avancées en techniques de communication constituent, à cet égard, une composante essentielle du profil du personnel pénitentiaire. De telles qualifications lui permettront bien souvent de maîtriser une situation qui pourrait dégénérer en violence. Plus généralement, elles contribueront à atténuer les tensions et à améliorer la qualité de la vie dans l'établissement concerné, au bénéfice de tous.

217. En théorie, la formation de base de l'agent pénitentiaire est d'une durée de deux semaines ; par la suite, il est soumis à un stage de trois mois. La délégation a également constaté la présence de personnel contractuel, recruté parfois en nombre important, dans les établissements visités. Le gardien-chef de la prison de St-Gilles, auquel était dévolu un rôle de formateur, a indiqué qu'une formation minimale de cinq jours était prévue pour ces agents contractuels, avant d'être affectés aux différentes ailes de la prison comme surveillant, ou d'être transférés ailleurs. En pratique, la délégation a rencontré des agents contractuels qui n'avaient suivi que deux jours de cours théoriques et un jour de cours pratique, avant d'exercer un emploi opérationnel ; une telle situation comporte des risques évidents pour les personnes privées de liberté.

218. Le CPT recommande aux autorités belges d'accorder une haute priorité à l'amélioration significative de la formation de base et continue du personnel pénitentiaire.

Rapport CPT 1994

<https://www.coe.int/fr/web/cpt/belgium>

Rapport CPT 2002

92. Le CPT a également recueilli lors de sa visite de nombreuses plaintes émanant de membres du personnel, tant d'encadrement que d'exécution, à l'encontre des carences en matière de formation de base et continue. Cette situation se vérifiait effectivement dans les deux prisons visitées, la situation étant cependant un peu meilleure à la Prison d'Anvers. Dans ce contexte, le CPT tient à souligner les risques inhérents à l'entrée en service, en urgence, d'agents contractuels ayant pour toute formation un travail d'une semaine avec un mentor expérimenté - c'est à dire, une formation minimale sur le tas. Une telle option ne ferait qu'affaiblir un niveau moyen de formation professionnelle laissant déjà à désirer.

Le CPT recommande aux autorités belges d'accorder une haute priorité au développement de la formation, tant initiale que continue, du personnel pénitentiaire. Des mesures particulières devraient être prises à l'égard du personnel contractuel.

Manque de formation

Rapport CPT 2010

Le CPT recommande aux autorités belges d'élaborer une stratégie de lutte contre la violence entre détenus, traitant notamment de la question de la protection de l'intégrité physique des détenus dans les cours de promenade, mais également, de manière plus générale, en prévoyant des effectifs suffisants et une formation du personnel, ainsi qu'en s'attaquant au trafic de drogue et aux tensions entre les différents groupes ethniques ou nationalités.

90. Enfin, de nombreux interlocuteurs de la délégation en cours de visite, y compris des agents pénitentiaires, estimaient qu'il convenait de se concentrer sur d'autres aspects que les effectifs théoriques. Selon eux, une plus grande attention devait être portée au développement de procédures de recrutement plus rigoureuses, au renforcement des formations des agents pénitentiaires et à la mise en œuvre effective des procédures disciplinaires à l'encontre d'agents pénitentiaires lorsque cela était justifié.

91. Le CPT se doit de rappeler une nouvelle fois qu'il est indispensable que le personnel de surveillance au contact direct avec les détenus soit en nombre suffisant, soumis à un recrutement rigoureux, bénéficie d'une formation de base et continue de qualité, et qu'il soit bien encadré, l'objectif étant de permettre le bon fonctionnement des établissements, le développement d'une sécurité dynamique et effective des lieux et, en définitive, une prise en charge adaptée des personnes incarcérées. Le Comité recommande aux autorités belges de prendre des mesures en ce sens et de faire tout leur possible afin que les efforts de « rationalisation » des effectifs du personnel de surveillance ne compromettent pas cet objectif.

Rapport CPT 2018

Formation

Art. 11. La formation des membres du personnel de l'administration pénitentiaire est dispensée par le service pénitentiaire de formation en ce qui concerne:

- 1° la formation de base;
- 2° les formations professionnelles continues;
- 3° les formations spécifiques dans le cadre du développement de la carrière des membres du personnel pénitentiaire;
- 4° les formations fonctionnelles et
- 5° toute autre formation jugée utile par l'administration pénitentiaire.

Les formations dispensées par le service pénitentiaire de formation portent à tout le moins sur:

- 1° les dispositions légales et réglementaires applicables dans l'ordre juridique belge;
- 2° l'utilisation de techniques pénitentiaires;
- 3° l'application de directives et de règles d'exécution;
- 4° l'acquisition de qualités comportementales et relationnelles adéquates.

Le Roi détermine l'organisation et le fonctionnement du service pénitentiaire de formation ainsi que la composition et le fonctionnement du jury, instauré près de ce service en vue de l'évaluation des compétences des candidats qui participent aux formations visées à l'alinéa 1er, 1° et 3°, et visées dans la présente loi.

Art. 23. Pendant le stage des agents ou pendant la première année de l'entrée en service des contractuels, **l'obligation de réussir une formation de base**, organisée par le service de formation pénitentiaire telle que prévue à l'article 11, alinéa 1er, 1°, peut être imposée.

En cas d'échec il peut être mis fin d'office au stage ou mis un terme au contrat de travail.

⇒ Arrêté royal du 20 octobre 2024 portant création de l'académie du SPF Justice

Formation

- **Projet en cours : « académie » du SPF Justice, au sein de laquelle → école pénitentiaire**
- Refonte de la formation au vu du dédoublement des fonctions du personnel surveillant (*infra*) :
 - trajet de formation de base : 40 jours pour les deux piliers (sécurité / accompagnateur détention) répartis en trois modules
 - trois semaines supplémentaires de formation pour les accompagnateurs de détention
- Formateurs à temps plein (avec expertise de terrain) + formateurs occasionnels du terrain + formateurs externes (formation accompagnateur détention : quasiment que des externes)

! Tensions : manque d'effectifs sur le terrain >< besoins du personnel et formation !

XIII. Le personnel

Une première remarque générale à faire au sujet du personnel est que celui-ci est complètement débordé en raison de l'ouverture précipitée de la prison, de l'insuffisance de personnel sur le terrain, du fait que des nouveaux membres du personnel ont été mis au travail sans pouvoir bénéficier d'une formation et d'une période suffisante d'adaptation...

L'insuffisance du personnel à Haren découle de la grande difficulté à recruter des personnes acceptant de travailler à Haren, et ce, malgré la prime qui a été instaurée (prime de 30,00 EUR par mois pour travailler à Bruxelles, sauf les assistants de sécurité).

Le manque de formation des nouveaux est dénoncé par tous et toutes. Les Team leaders nous ont ainsi expliqué devoir passer beaucoup de temps à répondre aux questions ; temps qu'ils ne consacrent alors pas à leur travail. Les nouveaux arrivés ne peuvent observer un « ancien » que deux semaines et ensuite sont mis au travail. Il leur a été dit qu'ils pourront suivre « plus tard » la formation à Marneffe, alors que c'est « avant » leur entrée en fonction qu'ils en avaient besoin.

Une team leader nous expliquera « Avant, on te considérait ancien quand tu avais quatre ans d'expérience, ici, tu es ancien quand tu travailles depuis six mois ». Elle ajoute : « le plus gros problème c'est qu'on fonctionne ici avec 10% d'anciens pour 90% de nouveaux sans aucune formation ni aucune période de stage ».

La commission de surveillance a en effet souvent rencontré de nouveaux agents ignorant des choses aussi essentielles que ce qu'est un détenu « S2 ». La majorité d'entre eux n'a aucune idée de ce qu'est la commission de surveillance. La commission a rencontré des agents qui ignoraient s'il existait un ROI ou ne savaient pas où le trouver.

Du côté des personnes détenues, la commission a recueilli aussi de nombreux témoignages d'énervement et de tensions suscités par ce manque de formation des nouveaux agents.

Rapport 2023 de la commission de surveillance de la prison de Haren

<https://ccsp.belgium.be/publications-page/>

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- Inspection interne : art. 9 et 10
- Formation : art. 11

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

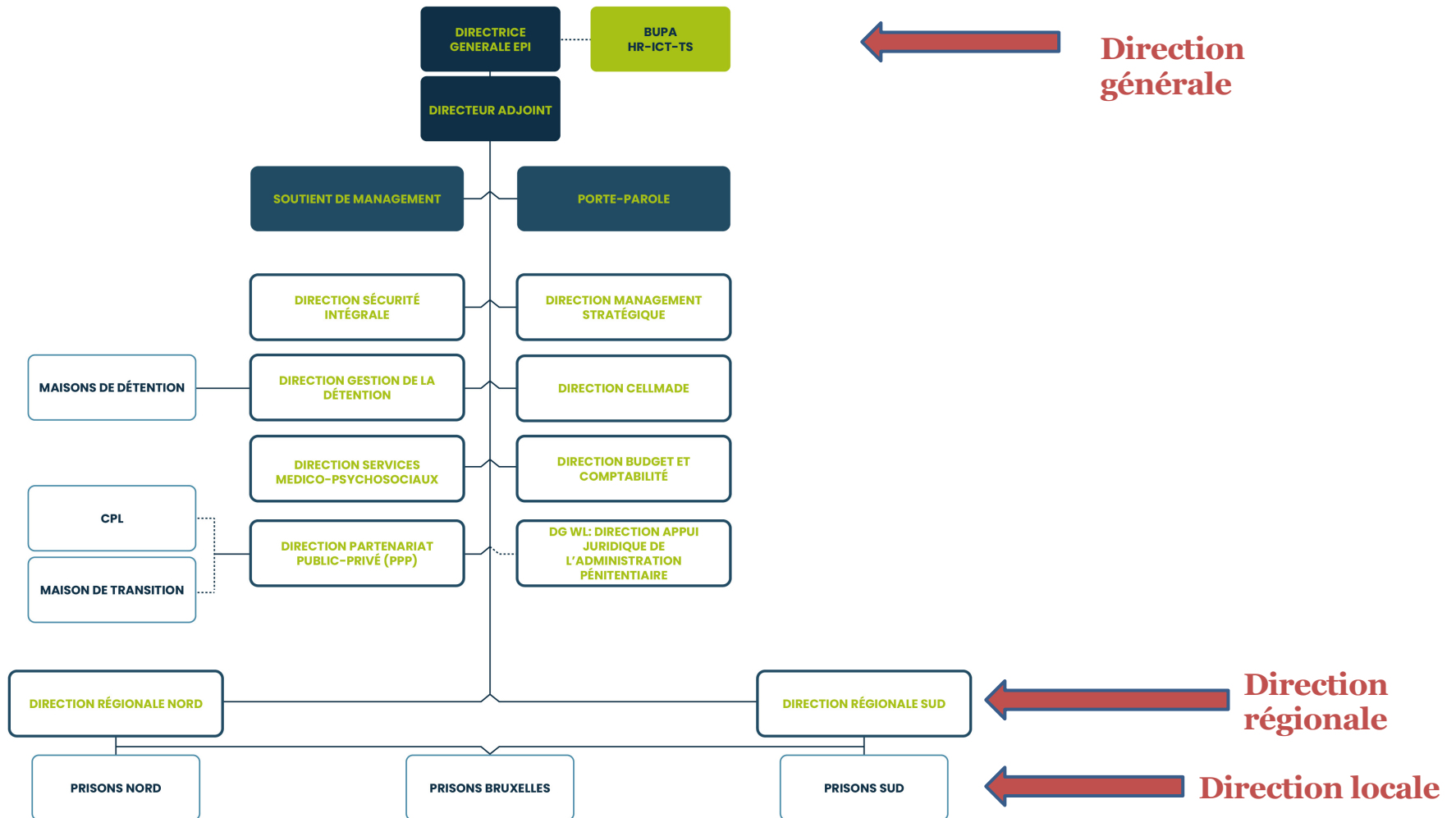
- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Organisation

#NouvellesDirections #TeamJustice #JusticeBe



- **Art. 12 en vigueur :**
Le directeur général est responsable de l'exécution des missions de l'administration pénitentiaire visées à l'article 4.
Le directeur général exerce son autorité à l'égard de tous les membres du personnel de l'administration pénitentiaire.
- **SPF Justice : 3 directions générales (DG) :**
 - Législation, libertés et droits fondamentaux
 - Organisation judiciaire
 - **Etablissements pénitentiaires / penitentiare inrichtingen (« DGEPI »)**
- **Nouvelle directrice générale : Mathilde Steenberghe (à droite sur la photo)**



Organisation

- Art. 13 (pas en vigueur sauf §2, 5° et 6° depuis 8/8/22)

Art. 13. § 1er. L'administration pénitentiaire se compose de trois entités:

1° les services qui assistent le directeur général dans l'exercice de ses compétences dans le développement et le suivi de la politique pénitentiaire;

2° les services de la direction régionale qui assistent le directeur régional dans l'exécution de ses missions, plus spécifiquement la coordination des initiatives menées dans les prisons implantées dans son champ de compétence géographique afin de garantir unité des politiques menées;

3° les prisons dont chacune est placée sous l'autorité d'un chef d'établissement chargé de la gestion quotidienne de la prison, dans le respect des missions de l'administration pénitentiaire visées à l'article 4.

Le directeur régional visé à l'alinéa 1er, 2°, veille à l'application uniforme et correcte des réglementations par les prisons de son ressort et exerce un contrôle sur ces services.

§ 2. Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les fonctions, les grades et les classes des membres du personnel de l'administration pénitentiaire au sein des domaines suivants:

1° les fonctions de direction;

2° les missions administratives;

3° les soins médicaux, paramédicaux et infirmiers;

4° l'accompagnement psychosocial et le conseil;

5° la surveillance et la sécurité des bâtiments et des personnes;

6° le contrôle et l'accompagnement des détenus;

7° la gestion logistique et technique.

Le plan de personnel de l'administration pénitentiaire comprend, en plus des fonctions, des grades et des classes mentionnés à l'alinéa 1er, également les fonctions et le nombre de membres du personnel que l'administration pénitentiaire met à la disposition de la Régie du travail pénitentiaire telle que visée dans la loi programme du 30 décembre 2001, en particulier dans l'article 141 ainsi que dans l'article 31, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 2004 organisant la gestion administrative et financière de la Régie du travail en tant que service de l'Etat à gestion séparée.

Organisation

- Nouveauté = distinction entre 5° et 6° :
 - 5° la surveillance et la sécurité des bâtiments et des personnes
 - 6° le contrôle et l'accompagnement des détenus
- Innovation = séparer la fonction unique et traditionnelle d'agent de surveillance pénitentiaire en deux fonctions distinctes : la **fonction de surveillance et de sécurité** et la **fonction d'accompagnement et de contrôle des détenus**, en suivant le modèle existant aux Pays-Bas et en Belgique dans les centres fermés pour personnes sans titre de séjour
- Dédoublage de fonction : arrêté royal du 20 juillet 2022 portant exécution de l'article 13, § 2, 5° et 6° de loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire
- **Projet pilote** dans les nouvelles prisons de Haren, de Termonde secondaire, de Termonde et d'Ypres + maisons de détention (accompagnateurs détention uniquement) ; ensuite « introduction progressive dans les prisons »

Organisation

- « **Projet Professionnalisation et Différenciation** » (responsables : Ilse Goderis & Hilde Guffens)
 - Différenciation des fonctions de surveillance / d'accompagnement / techniques-logistiques
 - Au niveau du recrutement, de la sélection, de la formation, de la rémunération et du développement de la carrière
 - Profils de fonction, voir site du SPF Justice, offre d'emploi : https://justice.belgium.be/fr/jobs/offres_emploi/assistant_de_securite_accompagnateur_de_detention_h_f_x_contractuel_bruxelles
 - Témoignage : <https://travailleralajustice.be/domaines-emploi/surveillance>
 - Projet tenant compte des évolutions quant au rôle de la prison dans la société (participer à la réinsertion), la vision de la personne détenue (responsabilisation) et la meilleure connaissance des effets préjudiciables causés par la détention (notamment en termes de santé mentale et d'assuétudes)
- Mission spécifique accompagnateur détention :
 - = soutenir et accompagner les personnes détenues dans leurs besoins et leurs exigences tant au cours de leur détention que lors de la préparation de leur retour dans la société
 - = soutenir les personnes détenues au quotidien dans l'unité de vie
 - = motiver les personnes détenues et les orienter vers d'autres services
 - = s'impliquer dans certaines activités avec les personnes détenues (sport, loisirs, mise au travail...)
- Recherches en cours (INCC / VUB)

Deux difficultés :

→ recrutement

→ absentéisme

- Rapport CPT 2002 :

- i. personnel pénitentiaire*

90. L'un des problèmes récurrents des prisons belges est le manque de personnel qualifié suffisant. Ce phénomène a été perçu, une nouvelle fois, dans les établissements visités. La Prison d'Anvers disposait lors de la visite d'un effectif théorique de 203 surveillants de tous grades, dont 13 postes étaient vacants. Une situation similaire prévalait à la Prison d'Andenne, qui comptait un effectif théorique de 200 surveillants, dont 12 postes étaient vacants. Le manque de surveillants avait des répercussions immédiates sur la vie des deux établissements, à la fois sur le régime de détention des détenus, mais aussi sur le personnel présent, appelé à effectuer des heures supplémentaires importantes. Sur ce dernier point, le CPT tient à rappeler qu'un tel état de choses peut facilement générer un niveau important de stress pour le personnel et un épuisement professionnel précoce, une situation qui risque d'exacerber la tension inhérente à tout environnement carcéral.

88. Les effectifs du personnel de surveillance constituaient une question toujours très sensible au moment de la visite de 2017. Des efforts importants de « rationalisation », résultant le plus souvent en perte de postes, étaient demandés à l'ensemble des établissements pénitentiaires. Cette question avait déjà été l'un des points de crispation en 2016. Le fait était qu'une réduction des effectifs avait déjà eu des répercussions sur le terrain au moment de la visite, par le biais d'une réorganisation interne, généralement au détriment des détenus : réduction des préaux, suppressions d'activités (formation, etc.) et nouvelle répartition des agents entraînant une diminution des contacts avec les détenus (et donc moins de sécurité dynamique).

89. Dans l'ensemble des établissements visités, les directions estimaient que les effectifs théoriques n'étaient pas adaptés à la réalité du terrain. A la prison de Leuze-en-Hainaut, le personnel de surveillance était constitué en théorie de 212 membres répartis sur 191,95 ETP. Au niveau des agents directement en contact avec les détenus dans les quartiers cellulaires, cinq agents de surveillance, dont un chef d'équipe/chef de quartier, étaient en permanence en journée dans chaque aile (hébergeant en moyenne 75 détenus chacune), tandis que deux agents circulaient dans ces ailes la nuit. La situation était plus compliquée dans d'autres établissements visités, qui étaient également en train de négocier leurs effectifs « rationalisés ». Les agents pénitentiaires de la maison d'arrêt de la prison de Lantin, par exemple, sont passés de 34 à 24. Par conséquent, selon le cadre officiel de 2016, trois agents devaient être en charge de la surveillance de chaque niveau en journée (chaque niveau comprenant entre 46 et 74 détenus).⁴⁵ Six agents au total, dont un chef de poste, étaient responsables de la surveillance de la maison d'arrêt pendant la nuit.

Les directions des établissements visités devaient faire face à un taux d'absentéisme allant de 10 à 15% en moyenne dans les premiers mois de 2017. Ces taux pouvaient grimper jusqu'à plus de 30% en période d'instabilité (comme à la prison de Lantin au printemps 2016 lors des mouvements sociaux).⁴⁶ Il est ressorti de l'examen des dossiers, notamment disciplinaires, que la complexité des procédures ne facilitait pas la tâche des directions dans leur manière d'appréhender le phénomène. Les effectifs présents sur le terrain étaient par conséquent très loin des effectifs théoriques.

90. Enfin, de nombreux interlocuteurs de la délégation en cours de visite, y compris des agents pénitentiaires, estimaient qu'il convenait de se concentrer sur d'autres aspects que les effectifs théoriques. Selon eux, une plus grande attention devait être portée au développement de procédures de recrutement plus rigoureuses, au renforcement des formations des agents pénitentiaires et à la mise en œuvre effective des procédures disciplinaires à l'encontre d'agents pénitentiaires lorsque cela était justifié.

91. Le CPT se doit de rappeler une nouvelle fois qu'il est indispensable que le personnel de surveillance au contact direct avec les détenus soit en nombre suffisant, soumis à un recrutement rigoureux, bénéficie d'une formation de base et continue de qualité, et qu'il soit bien encadré, l'objectif étant de permettre le bon fonctionnement des établissements, le développement d'une sécurité dynamique et effective des lieux et, en définitive, une prise en charge adaptée des personnes incarcérées. **Le Comité recommande aux autorités belges de prendre des mesures en ce sens et de faire tout leur possible afin que les efforts de « rationalisation » des effectifs du personnel de surveillance ne compromettent pas cet objectif.**

Le CPT souhaite également être tenu informé des mesures prises visant à faire face à l'absentéisme parmi les agents pénitentiaires et à améliorer les procédures disciplinaires, les procédures de recrutement et la formation du personnel pénitentiaire.

Rapport CPT 2018

Recrutement

Déploiement de **nombreux efforts** du SPF Justice en vue de recruter du personnel



FPS Justice sur le site du festival !

Cet été, vous pourrez nous retrouver au festival Alcatraz à Courtrai et au Maanrock à Malines.

De nombreux curieux se sont présentés à notre stand et se sont lancés dans un escape game stimulant.

De manière ludique, nous avons réchauffé les festivaliers pour un dur labeur en prison.

Avec la campagne « Aan de bak in den bak », nous recherchons de nouveaux collègues, non seulement pour Malines et la Campine, mais aussi pour les prisons de Haren et d'Anvers, entre autres.

Regardez le reportage de RTV :
<https://bit.ly/3Ax1n0w>

#werkenbijjustitie #dasjust



<https://www.rtv.be/mechelse-en-kempense-gevangenen-zoeken-cipiers-op-maanrock>



Travailler à la Justice? C'est just.



SPF Justice
291 abonnés

S'abonner

7



Partager

Enregistrer

<https://www.youtube.com/watch?v=72tWoCs5l3s>



Mechelse en Kempense gevangenen zoeken cipiers op Maanrock

zon 28 aug 2022



Wie je ook op Maanrock zag en daar misschien niet verwacht, is justitie. De gevangenen in ons land

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- Inspection interne : art. 9 et 10
- Formation : art. 11

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Déontologie

- Art. 14 (pas en vigueur **sauf al. 1^{er}, 4^o et 5^o depuis le 1/1/22**)

Art. 14. Nonobstant les règles de conduite qui s'appliquent généralement dans la relation entre le personnel du Service public fédéral et le citoyen, les membres du personnel de l'administration pénitentiaire respectent à tout moment les règles de conduite spécifiques suivantes:

- 1^o respecter le **Code de déontologie** pris par le ministre;
 - 2^o agir à tout moment dans le respect des règles d'intégrité; le membre du personnel, dans sa relation, directe ou indirecte, avec des détenus et des tiers en relation avec des détenus, ne peut ni exiger ni demander ni accepter aucun don, aucune récompense et aucun cadeau, sous quelque forme que ce soit;
 - 3^o maintenir à tout moment la discrétion concernant les données des tiers dont ils prennent connaissance pendant l'exécution de leurs missions, sauf dans les cas prévus par la loi;
 - 4^o porter l'uniforme et les insignes propres à leur fonction; le Roi établit, pour chaque catégorie de personnel tenue au port de l'uniforme, les composantes de l'uniforme et les insignes propres à la fonction;
 - 5^o porter les moyens d'identification, tels que fixés par le Roi (AR 18 avril 2024).
- Chaque membre du personnel reçoit un exemplaire du Code de déontologie visé à l'alinéa 1^{er}, 1^o, contre accusé de réception.

Code de déontologie pour le SPF Justice → partie pénitentiaire

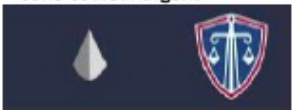
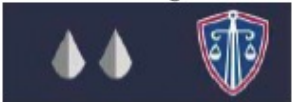
1. Les insignes du personnel de surveillance

Domaine 1: Surveillance et Sécurité des bâtiments et des personnes	
Membre du personnel	Description et logo de l'insigne
Agent pénitentiaire contractuel Assistant de surveillance pénitentiaire (contractuel/statutaire/stagiaire)	1 étoile couleur argent 
- après 4 ans d'ancienneté de grade (Assistant de surveillance pénitentiaire statutaire)	2 étoiles couleur argent 
- après 12 ans d'ancienneté de grade (Assistant de surveillance pénitentiaire statutaire)	3 étoiles couleur argent 
Assistant de surveillance pénitentiaire chef d'équipe 20 DP	3 étoiles avec 1 barre en dessous de couleur argent 
Assistant de surveillance pénitentiaire chef d'équipe 20 EP	3 étoiles avec 2 barres en dessous de couleur argent 
Assistant pénitentiaire adjoint	1 étoile couleur or 
Assistant pénitentiaire	1 étoile avec 1 barre en dessous de couleur or 

AR 18 avril 2024 :
insignes personnel
surveillance

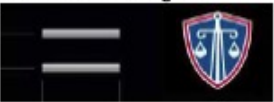
Assistant pénitentiaire en chef	1 étoile avec 2 barres en dessous de couleur or 
Expert technique surveillance B1	1 étoile avec 1 chevron au-dessus de couleur or 
Expert technique surveillance B2	1 étoile avec 2 chevrons au-dessus de couleur or 
Expert technique surveillance B3, B4 en B5	1 étoile avec 3 chevrons au-dessus de couleur or 

AR 18 avril 2024 : insignes personnel accompagnement

Domaine 2: Contrôle et Accompagnement des détenus	
Assistant de surveillance pénitentiaire (contractuel/statutaire/stagiaire)	1 cône couleur argent 
- après 4 ans d'ancienneté de grade (Assistant de surveillance pénitentiaire statutaire)	2 cônes couleur argent 
- après 12 ans d'ancienneté de grade (Assistant de surveillance pénitentiaire statutaire)	3 cônes couleur argent 
Assistant de surveillance pénitentiaire chef d'équipe 20 DP	3 cônes avec 1 barre en dessous de couleur argent 

Assistant de surveillance pénitentiaire chef d'équipe 20 EP	3 cônes avec 2 barres en dessous de couleur argent 
Assistant pénitentiaire adjoint	1 cône couleur or 
Assistant pénitentiaire	1 cône avec 1 barre en dessous de couleur or 
Assistant pénitentiaire en chef	1 cône avec 2 barres en dessous de couleur or 
Expert technique surveillance B1	1 cône avec 1 chevron au-dessus de couleur or 
Expert technique surveillance B2	1 cône avec 2 chevrons au-dessus de couleur or 
Expert technique surveillance B3, B4 en B5	1 cône avec 3 chevrons au-dessus de couleur or 

2. Les insignes du personnel logistique et technique

Assistant technique pénitentiaire (contractuel/statutaire/stagiaire)	1 barre couleur argent 
- après 4 ans d'ancienneté de grade (Assistant technique pénitentiaire statutaire)	2 barres couleur argent 
- après 12 ans d'ancienneté de grade (Assistant technique pénitentiaire statutaire)	3 barres couleur argent 
Assistant technique pénitentiaire chef d'équipe 20 DP	1 T avec 1 barre en dessous de couleur argent 
Assistant technique pénitentiaire chef d'équipe 20 EP	1 T avec 2 barres en dessous de couleur argent 
Assistant technique adjoint	1 T couleur or 
Assistant technique	1 T avec 1 barre en dessous de couleur or 
Assistant technique en chef	1 T avec 2 barres en dessous de couleur or 

AR 18 avril 2024 : insignes
personnel technique

Expert technique (logistique) B1	1 T avec 1 chevron au-dessus de couleur or 
Expert technique (logistique) B2	1 T avec 2 chevrons au-dessus de couleur or 
Expert technique (logistique) B3, B4, B5	1 T avec 3 chevrons au-dessus de couleur or 

Présentation loi du 23 mars 2019

- **Titre II. Principes fondamentaux**

- Dispositions générales : art. 1 à 3
- Missions administration pénitentiaire : art. 4
- Conseil pénitentiaire : art. 5 à 8
- Inspection interne : art. 9 et 10
- Formation : art. 11

- **Titre III. Organisation**

- Organisation : art. 12 et 13
- Personnel
 - Déontologie : art. 14
 - Continuité du service pénitentiaire durant une grève : art. 15 à 20

- **Titre IV. Principes de base concernant le statut du personnel pénitentiaire : art. 21 à 35**

Grève

- Début des années 2000 : multiplications des grèves
 - Absence de service minimum garanti : direction, police, croix-rouge, armée... supplée (sans formation spécifique)
 - Grève 2003 prison d'Andenne, deux morts (cf. rapport CPT de 2006)
 - Année 2016 : « summum » de la conflictualité sociale :
 - Fortes coupes budgétaires dans le personnel pénitentiaire en raison de la décision politique de réduire le personnel de 10% dans un objectif de rationalisation
 - Grève entre avril et juin 2016 dans les prisons de Bruxelles et Wallonie ; renfort des forces armées en détention ; visite *ad hoc* du CPT
- CPT :
 - multiples dénonciations dans rapports, en raison de l'absence de service minimum garanti
 - déclaration publique en date du 13 juillet 2017 (procédure exceptionnelle)
- Cour européenne des droits de l'homme :
 - arrêt *Clasens contre Belgique* du 28 mai 2019 + arrêt *Detry et autres contre Belgique* en date du 4 juin 2020 : conditions matérielles de détention subies par les détenus en temps de grève = traitement dégradant + absence de recours effectif

Service minimum garanti

Article 17 décrit contenu service minimum :

afin de garantir la sécurité et la santé des individus incarcérés, il doit être prévu pendant toute la durée de la grève, au minimum quotidiennement, que chaque détenu :

1° reçoit les **repas** correspondant en quantité et en qualité suffisante et conforme aux exigences de son état de santé; les repas dont au moins un repas chaud étant distribués à heure fixe;

2° est en mesure de soigner convenablement son apparence et son **hygiène** corporelle ainsi que de son espace de séjour; en cas de grève de plus de deux jours, le détenu a, dans une période d'une semaine, la possibilité de se doucher au moins deux fois;

3° reçoit les **soins médicaux et de bien-être**, y compris la continuité de ceux-ci, que son état de santé requiert;

4° a la possibilité d'avoir **accès à l'air libre** pendant une heure au minimum;

5° a la possibilité d'avoir des **contacts avec ses proches** :

- quotidiennement par la correspondance et
- en cas de grève de plus de deux jours, au moins une fois par semaine par la visite et l'accès au téléphone;

6° peut exercer ses **droits de la défense** en ce compris la possibilité de recevoir la visite de son avocat;

7° peut recevoir la **visite d'un agent consulaire ou diplomatique**;

8° peut entrer en contact avec un représentant de son **culte ou de sa philosophie**;

9° libéré par un tribunal ou autrement en droit de quitter le territoire peut quitter l'établissement pénitentiaire.

Service minimum garanti

Que prévoit la loi ?

- chaque prison dispose d'un **plan** qui définit les prestations essentielles devant être assurées en toutes circonstances par les membres de son personnel
- organisation syndicale doit déposer **un préavis de grève au moins dix jours avant** le début de celle-ci + en mentionner les raisons
- **72 heures** avant début grève, personnel doit confirmer intention de participer ou non (pour chaque jour de grève)
- si grève de **+ de 48h** et que directeur constate que personnel insuffisant pour garantir service minimum, concertation avec syndicat => si pas de solution => gouverneur de province ou ministre président région BXL prévoit dispositifs, avec possibilité ordre de **réquisition**
- **évaluation** réalisée après un an (1/7/20) pour voir si service minimum respecté => si constat que pas le cas pour grève -48h, possibilité étendre réquisition à ces grèves

Loi validée par la Cour constitutionnelle

● Recours en annulation rejeté

Numéro du rôle : 7261

Arrêt n° 107/2021
du 15 juillet 2021

ARRÊT

En cause : le recours en annulation de la loi du 23 mars 2019 « concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire », introduit par Michel Jacobs.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents F.Daoût et L.Lavrysen, des juges P.Nihoul, T.Giet, R.Leysen, J.Moerman, M.Pâques, Y.Kherbache et T.Detienne, et, conformément à l'article 60bis de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, de la juge émérite T.Merckx-Van Goey, assistée du greffier P.-Y.Dutilleux, présidée par le président F.Daoût,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*
* *

Loi validée par la Cour constitutionnelle

- Syndicat agents pénitentiaires invoquait 3 moyens :
 1. fixer statut complet et autonome du personnel de l'administration pénitentiaire, avec de nombreuses règles spécifiques = discrimination injustifiée entre les membres du personnel pénitentiaire et les autres membres de la fonction publique fédérale
 2. conduite d'une enquête de moralité pour sélectionner les candidats = atteinte discriminatoire à la vie privée
 3. loi restreint de manière excessive le droit de grève des agents pénitentiaires
- ⇒ C.C. valide à chaque fois au motif de la nécessaire protection des droits fondamentaux des personnes détenues justifie

Bilan depuis l'adoption de la loi ?

- Nombreuses grèves de moins de 48 heures
 - Absence du personnel sur lieu de travail même hors grève
 - aggravée par crise sanitaire
 - combinée à la surpopulation en augmentation = **situation explosive**
- ⇒ Voyez les avis et rapports du Conseil Central de Surveillance Pénitentiaire (CCSP) (notamment rapport annuel 2022), rapport de la Cour des comptes et littérature (document « ressources »)

Bilan depuis l'adoption de la loi ?

- Code de déontologie : toujours en cours d'élaboration au SPF Justice
- Ecole du SPF Justice : pas encore mis en place, mais **nouveaux programmes de formation élaborés** : tous les nouveaux membres du personnel n'ont pas pu suivre l'entièreté du programme en raison du manque d'effectifs sur le terrain + budget formation demeure insuffisant
- Dédoublément fonction agent pénitentiaire : projet-pilotes en cours, évaluation en cours
- Pas de service d'inspection interne : pas une priorité
- Conseil pénitentiaire débute seulement ses travaux
- Évaluation du service minimum due pour 1/7/20 : réalisée et soumise à la concertation sociale : document pas publié, loi non modifiée
 - OR nombreuses grèves – 48h + grèves spontanées/sauvages
- Personnel : recrutement = priorité absolue mais problématiques persistent :
 - pénurie du personnel ; absentéisme personnel ; arriéré de congés

Merci de votre attention !

Ressources

→ Centre de recherche :

<https://grepec.usaintlouis.be/>

→ Publications :

<https://dial.uclouvain.be/DialExport/Portail?method=bibliography&author=Nederlandt,%20Olivia&type=classic&site=BOREAL>

→ PPT & document « ressources » :

<https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:293887>