

#prison-info

La revue de l'exécution des peines et mesures

1/2024



Le travail en milieu carcéral

4 – 30

**Enquête sur le travail
avec les proches**

38

Nouveau projet pilote

45



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral de la justice OFJ



La rédaction de #prison-info :
Nicola Gattlen, Kaspar Meuli,
Ronald Gramigna (Éditeur en chef)

Chères lectrices, chers lecteurs,

Une nouvelle équipe a repris la rédaction de #prison-info au début de cette année. Nous avons le plaisir de vous présenter le premier numéro réalisé sous sa direction. Pour ce nouveau départ, nous voulions tout d'abord connaître l'opinion de notre lectorat. Nous avons donc sondé les lectrices et lecteurs l'automne dernier afin d'en savoir plus sur leurs attentes. Outre des propositions concrètes d'amélioration et différentes idées de sujets à traiter, le souhait de donner davantage la parole à la base, à celles et ceux qui assurent l'exécution des sanctions pénales sur le terrain, a été émis à plusieurs reprises. Une suggestion qui méritait réflexion selon nous, de sorte que nous avons décidé d'en faire le thème phare de ce numéro sous le titre « Le travail en milieu carcéral ».

En lisant les articles de notre « coup de projecteur », on constate rapidement combien la réalité professionnelle diffère d'un établissement de privation de liberté à un autre en Suisse. Si les fondements du travail comme l'encadrement et la sécurité sont les mêmes partout, les priorités varient sensiblement. Les concepts de « sécurité dynamique » et de « travail avec les proches » ne sont de loin pas compris de la même manière dans tous les établissements. Ces divergences peuvent s'expliquer par la culture propre à chaque région, mais elles sont aussi étroitement liées à la culture d'entreprise dans les diverses institutions.

Malgré toutes ces différences, il y a, et ce numéro de #prison-info le montre clairement, un point commun important : la notion de « changement » s'étire tel un fil rouge à travers les articles sur la réalité du terrain. Les personnes qui travaillent dans les établissements pénitentiaires font actuellement face à de profonds bouleversements. L'image de la profession d'agent de détention a considérablement évolué ces dernières années, et ce processus est loin d'être terminé. Certains collaborateurs ont parfois du mal à accepter ce changement. Une réaction compréhensible, mais force est de constater que, globalement, le travail en milieu carcéral est devenu plus varié avec ces transformations – plus exigeant peut-être, mais aussi plus gratifiant. En outre, ce champ d'activité en pleine mutation a gagné en attractivité pour d'autres groupes. Pour les femmes, surtout. Une évolution qui ne peut être que positive pour les établissements pénitentiaires en mal de personnel.

L'opinion publique sur la prison comme lieu de travail – ce numéro du #prison-info le met là encore en lumière – n'a pas grand-chose à voir avec la réalité ; elle est influencée par les séries télévisées et les films américains. On ne peut qu'applaudir le fait qu'un nombre croissant de chefs du personnel montrent aux personnes potentiellement intéressées que travailler dans une prison est un métier comme un autre – juste un peu plus porteur de sens et plus varié que bien d'autres emplois.

Version en ligne :



Sommaire

Coup de projecteur : Le travail en milieu carcéral

Le champ d'activité du personnel pénitentiaire est en pleine mutation, l'encadrement des détenus prenant de plus en plus le pas sur la surveillance. Bon nombre de collaborateurs considèrent ce changement comme un enrichissement de leur travail. Mais ce nouveau mode d'exécution est exigeant, et les ressources nécessaires font défaut dans bien des établissements.

- 4 Nouvelles tâches, ressources limitées
- 8 Dans les coulisses de l'ancienne colonie pénitentiaire
- 14 « Un milieu qui connaît énormément de changements »
- 18 Le changement, un exercice périlleux pour la direction
- 23 Agents de détention genevois en pleine mutation
- 27 Le climat social dans les établissements pénitentiaires suisses
- 31 Cinq questions à Renata Sargent von Arx
- 32 Un changement de perspective utile
- 33 Mise en œuvre de la Convention contre la torture
- 35 « Sortir de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en soi »
- 38 « Le sujet suscite désormais l'intérêt »

Le droit pénal des mineurs sous les feux de la critique

Marcel Riesen a dirigé le ministère public des mineurs du canton de Zurich pendant de longues années. Dans notre interview, il explique pourquoi le droit pénal des mineurs helvétique n'est pas aussi clément qu'on le prétend souvent et pourquoi, à ses yeux, nous n'avons pas besoin de l'internement pour les jeunes délinquants.

- 40 Taux d'occupation le plus élevé depuis 2014
- 42 « Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le droit pénal des mineurs »
- 45 Prendre contact avec les proches de détenus et les conseiller
- 46 Prise en charge thérapeutique insuffisante
- 47 Arrêts du Tribunal fédéral
- 48 Brèves
- 51 Manifestations & publications
- 52 Gérer les comportements difficiles en élargissant les perspectives

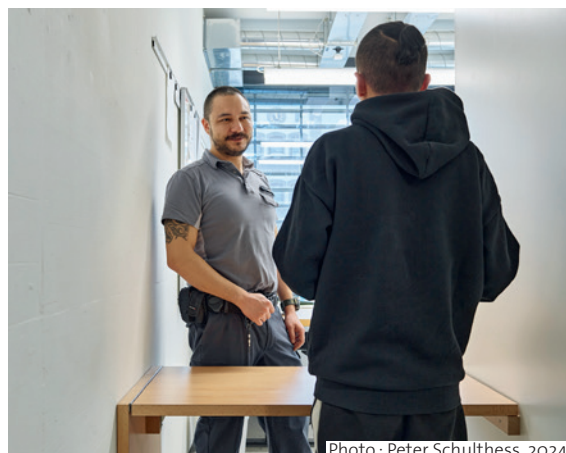


Photo : Peter Schulthess, 2024

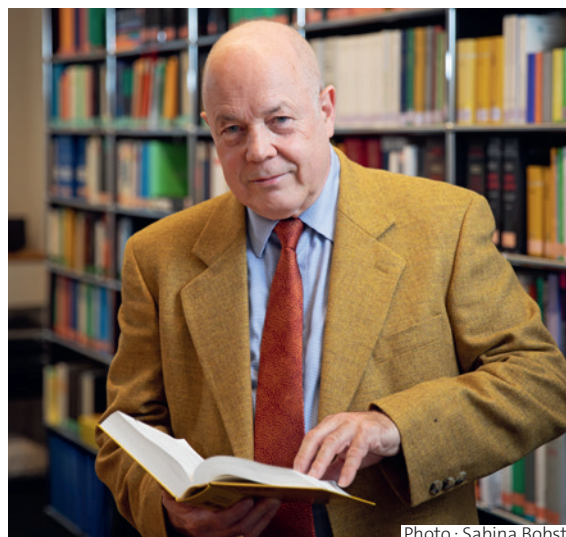


Photo : Sabina Bobst



Première page : La prison régionale de Thoun adopte de nouvelles approches en matière de détention provisoire. Les détenus sont désormais autorisés à rester en dehors de leur cellule jusqu'à huit heures. Cela change également la vie quotidienne des employés.
Photo : Peter Schulthess 2024

Nouvelles tâches, ressources limitées

Les changements qui touchent l'exécution des sanctions pénales placent le personnel face à des défis de taille

Le champ d'activité du personnel pénitentiaire est en pleine mutation, l'encadrement des détenus prenant de plus en plus le pas sur la surveillance. Bon nombre de collaborateurs considèrent ce changement comme un enrichissement de leur travail. Mais ce nouveau mode d'exécution est exigeant, et les ressources nécessaires font défaut dans bien des établissements — un phénomène lié, entre autres, au fait que le public n'a pas encore pris conscience de cette évolution.

Nicola Gattlen

Discipline de fer, promenade en colonne par un et interdiction de parler : par le passé le « gardien » était une figure autoritaire dont la mission était de surveiller les détenus. Les contacts s'arrêtaient là. Ce système a subi un changement radical : à l'heure actuelle, la réinsertion est au cœur de l'exécution des sanctions pénales. Ainsi, depuis 2020, l'Office de l'exécution judiciaire et de la réinsertion du canton de Zurich (Justizvollzug und Wiedereingliederung, JuWe) met en avant l'importance accordée à la resocialisation dans son nom. En 2023, lors de la conférence de presse annuelle du JuWe, la cheffe du Département de la justice et de l'intérieur, Jacqueline Fehr, a résumé cette évolution en une courte phrase : « Avant, nous gérons des « établissements pénitentiaires », aujourd'hui, des « centres de réinsertion ». » Avec l'accent mis sur la resocialisation, la mission du personnel pénitentiaire change elle aussi, a ajouté la cheffe du JuWe, Mirjam Schlup. « Les agents de détention sont des interlocuteurs privilégiés pour les détenus ; ils jouent un rôle crucial dans la réinsertion. Depuis quelques années, l'encadrement prend le pas sur la surveillance. »

Un enrichissement et un défi

Ces nouvelles tâches sont à la fois un enrichissement et un immense défi pour le personnel. Prenons l'exemple de la numérisation : pour que les détenus puissent se réinsérer un jour dans la société numérique, ils doivent disposer des connaissances nécessaires. Cela présuppose que les personnes qui les encadrent soient elles aussi à jour dans ce domaine. Autre exemple, la sécurité dynamique, à laquelle on attribue un effet de levier important pour une réin-

tégration couronnée de succès. Ce concept implique que les personnes qui encadrent et accompagnent les détenus construisent et entretiennent une relation avec ceux-ci et créent ainsi la base indispensable à un retour réussi dans la société. Le travail relationnel doit en outre contribuer à dissiper les tensions et à accroître la sécurité.

Pour pouvoir appliquer les principes de la sécurité dynamique, le personnel doit disposer d'un cadre stratégique et opérationnel adéquat, à savoir des lignes directrices axées sur ce concept, une politique du personnel ad hoc, des possibilités de formation et de perfectionnement et une gestion des informations fonctionnelle. Dans l'entretien accordé à #prison-info (page 23), Nicolas Allaz, agent de détention et syndicaliste, pointe des lacunes importantes dans ce domaine. Le « changement de paradigme » nécessaire n'a pas encore eu lieu, du moins pas à Genève, constate-t-il.

Davantage de personnel requis

Le travail de resocialisation est exigeant. « Ce type d'exécution nécessite davantage de ressources », déclare la cheffe du JuWe, Mirjam Schlup, dans un entretien avec la Haute école zurichoise des sciences appliquées. Florus Mulder, responsable du domaine Formations au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), souligne lui aussi le besoin de ressources supplémentaires. « Il manque du personnel », dit-il dans notre interview (page 14). « Il faudrait beaucoup plus de ressources pour accompagner les détenus et les préparer à se réinsérer avec succès dans la société. »





« Du muscle... dans la tête » : le travail en milieu carcéral requiert de l'empathie, la capacité d'évaluer une personne et celle de gérer la proximité et la distance.

Photo : Peter Schulthess, 2022

Le manque de personnel est également lié à la méconnaissance du public en matière d'exécution des peines et des mesures. À travers son travail, le personnel pénitentiaire apporte une contribution fondamentale à la société, mais celle-ci n'est guère reconnue par la population. En général, les médias ne s'intéressent à la question que lorsque des problèmes surgissent : évasions, explosion de violence ou récidive après remise en liberté au terme d'une peine ou d'une mesure. Par ailleurs, ils brossent souvent un tableau du travail en milieu carcéral qui n'est plus d'actualité. Cela se traduit par l'emploi de termes tels que « gardien », « maton » ou « surveillant », que l'on trouve encore régulièrement dans les articles de presse aujourd'hui, alors qu'ils ne correspondent de loin plus au profil de la profession et au champ d'activité des agents de détention.

Une vision faussée qui complique le recrutement

Cette représentation erronée dévalorise le travail du personnel pénitentiaire et rend le recrutement difficile. Les femmes et les jeunes générations en particulier ne sauraient se laisser séduire par le rôle (autoritaire) de « gardien » ou de « surveillante ». L'image poussiéreuse de la profession est sans doute l'une des raisons pour lesquelles quelques cantons ont beaucoup de mal à trouver du personnel pour leurs établissements aujourd'hui. Le CSCSP a reconnu le problème et souhaite aider les cantons à mieux faire connaître les métiers du domaine des priva-

tions de liberté et à donner au public une « vision plus réaliste » de l'exécution. « Nous avons lancé un projet à cet effet et nous proposerons des mesures aux cantons », déclare Fabienne Ayer, responsable de la communication au CSCSP. Celui-ci travaille sur la question depuis un certain temps déjà : « Dans nos contacts avec les médias, par exemple, nous soulignons toujours la dénomination correcte de la profession et le large éventail de tâches qui incombent aux agents de détention ».

Nouvelle image, nouveaux intéressés

Quelques cantons sont très attentifs à la façon dont ils présentent les métiers du domaine carcéral dans les médias et les offres d'emploi. À Zurich, par exemple, la dimension gratifiante du travail de resocialisation et les « soft skills » nécessaires, comme l'empathie et la capacité de communication et de résolution des conflits sont mis en avant. « Du muscle, oui... dans la tête », peut-on lire sur le site du canton. « Ce qui compte, c'est la capacité de se mettre à la place de l'autre, d'évaluer une personne et de gérer la proximité et la distance. » À Zurich, on considère le changement qui touche la profession comme une chance pour attirer de nouveaux groupes de personnes vers le métier. « Avec le concept de sécurité dynamique, l'exécution des sanctions pénales se rapproche toujours plus du travail social », déclare Mirjam Schlup. « À travers cette nouvelle image de la profession, nous attirons davantage de candidats intéressés par l'aspect relationnel et désireux d'évoluer professionnellement. »

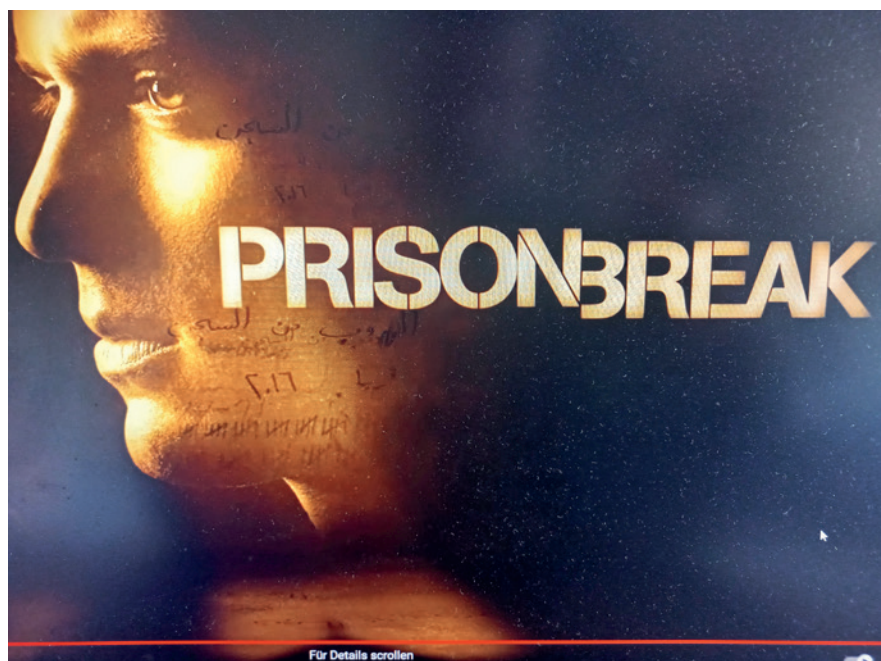
Travailler à temps partiel

Parmi ceux-ci, beaucoup de femmes. Ainsi, lors de la dernière vague de recrutement pour la prison de Zurich-Ouest (82 postes), on a engagé davantage de femmes que d'hommes ; les collaboratrices féminines représentent actuellement un tiers environ de l'effectif. Cette proportion élevée de femmes est également liée à la possibilité de travailler à temps partiel. Une offre que le canton de Zurich a délibérément créée pour attirer davantage de collaboratrices féminines. L'objectif est d'avoir « un rapport aussi équilibré que possible entre hommes et femmes » au sein des équipes. Des équipes mixtes fonctionnent nettement mieux et obtiennent de meilleurs résultats, on en est convaincu à Zurich. Aucun quota n'a toutefois été défini.

Le canton de Vaud fait de la promotion au salon des métiers

Le canton de Vaud innove également : le Service pénitentiaire (SPEN) est présent dans différents

Les images véhiculées par Hollywood, Netflix et autres n'ont pas grand-chose à voir avec la réalité carcérale en Suisse, mais elles influencent la façon dont les professions du domaine pénitentiaire sont perçues. (Screenshot)





comptoirs régionaux (Broye, Nord vaudois) et tient depuis plusieurs années un stand au salon des métiers à Lausanne. À l'aide de clips vidéo, de lunettes 3D, d'un jeu de fouille dans une cellule grandeur nature et de discussions avec des experts du terrain, il cherche à susciter l'intérêt d'un jeune public pour les différentes professions du domaine des privations de liberté. Ce faisant, il met en avant le pilier le moins connu de sa mission : la réinsertion. « Le travail en prison est par définition invisible pour la population », explique la directrice de la réinsertion et cheffe de service adjointe, Cindy von Bueren, « ce qui rend le recrutement difficile. Et si notre travail est peu ou mal connu, nous n'ob-

tiendrons pas de bonnes candidatures ». Le canton de Vaud aura de nombreux postes à pourvoir dans les prochaines années ; plus de 300 nouveaux emplois sont prévus rien que pour le futur établissement pénitentiaire des Grands-Marais à Orbe. « Il ne sera pas facile de pourvoir tous les futurs postes au concours en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée », affirme Cindy von Bueren. « D'autres secteurs recherchent aussi désespérément du personnel. Nous avons donc décidé de passer très tôt à l'offensive. »

Jeu de fouille dans une cellule grandeur nature : au salon des métiers à Lausanne, le Service pénitentiaire vaudois cherche le contact avec les jeunes pour les attirer vers les différentes professions du domaine des privations de liberté.

Photo : SPEN

Dans les coulisses de l'ancienne colonie pénitentiaire

En visite à l'Etablissement de détention fribourgeois (EDFR), site de Bellechasse.

Comment un établissement pénitentiaire trouve-t-il son personnel en ces temps de pénurie de main-d'œuvre ? Et comment s'y prend-il pour le garder ? #prison-info s'est rendu dans l'Etablissement de détention fribourgeois (EDFR) pour approfondir le sujet. Sur le site de Bellechasse, quelque 200 collaborateurs encadrent 300 détenus en régime ouvert et fermé.

Kaspar Meuli

« Les agents de détention créent un terrain propice à un retour réussi dans la société pour les personnes privées de liberté ».

Bellechasse, un refuge pour les chevreuils ? Nous ne nous y attendions pas, mais la présence humaine est effectivement si discrète sur l'immense domaine de l'Etablissement de détention fribourgeois que les animaux peuvent s'y ébattre en toute tranquillité. L'exploitation agricole abrite une biodiversité exceptionnelle, apprenons-nous. Nous ne nous attendions pas non plus à trouver une telle variété de personnes vaquant à leurs occupations côte à côte, et ce dans une ambiance apparemment assez détendue.

L'Etablissement de détention fribourgeois a fière allure avec ses quelque 90 bâtiments qui remontent à différentes époques. Une église se dresse même au cœur du vaste domaine. Pas une simple chapelle de prison, non : le lieu de culte des habitants de Sugiez, au bord du lac de Morat. Bellechasse a été érigé en 1898 sur des terres devenues cultivables à la suite de la correction des eaux du Jura. Une intervention qui n'a pas seulement modifié la physiologie de la région des Trois-Lacs, mais qui a aussi permis la construction de deux autres « colonies pénitentiaires », comme on les appelait à l'époque : Witzwil, à proximité immédiate de Bellechasse, et les actuels Etablissements de la Plaine de l'Orbe (EPO), tout à l'ouest. « Nous sommes davantage qu'un établissement pénitentiaire », nous confiera plus tard Guido Sturny, le directeur de l'EDFR ; « avec notre exploitation agricole, nous faisons partie de l'identité cantonale ».

Nous nous sommes rendus à Bellechasse pour savoir comment l'on travaille dans un établissement pénitentiaire de cette taille. Qui sont les personnes qui viennent chercher un emploi dans une institution de ce type ? Comment celle-ci trouve-t-elle du personnel en ces temps de pénurie de main-d'œuvre ? Et quelles sont les qualités requises pour travailler en milieu carcéral ?

Désamorcer l'agressivité par le dialogue

Nous posons tout d'abord ces questions à Andreas Bürgin, le responsable de la section fermée. Nous le retrouvons dans la centrale de surveillance du bâtiment C. Toute une paroi est occupée par des écrans qui retransmettent les images de quelque 300 caméras ; c'est également là que retentit l'alarme incendie ou agression. Les collaborateurs activent le signal de détresse au moyen d'un téléphone portable muni d'une touche spéciale qui déclenche automatiquement l'alarme dès qu'il n'est plus en position verticale. Les alertes sont toutefois rares, une à deux par mois seulement. « Dans 90 % des cas, l'agressivité peut être désamorcée par le dialogue », assure Andreas Bürgin. Un dialogue qui permet également de prévenir les bagarres entre détenus qui menacent régulièrement d'éclater, que ce soit pour des dettes de jeu, des vols ou des histoires de drogue. Et Andreas Bürgin de poursuivre en racontant que les détenus ne sont jamais aussi calmes que durant la Coupe du monde de football : aucun ne veut prendre le risque de se voir sanctionné en étant privé de télévision. Pour le recrutement du personnel, Andreas Bürgin suit des principes qui lui est propre : il mise sur des hommes qui ont déjà porté l'uniforme. L'école de recrues, par exemple, soude une équipe, et c'est précisément cet esprit de corps qui est nécessaire dans les groupes d'intervention d'un établissement pénitentiaire, où chacun doit pouvoir compter sur le soutien inconditionnel des autres. Il parle par expérience ; il a été lui-même, entre autres, officier de carrière.

Ferdi Eseti, 36 ans, portait lui aussi l'uniforme avant de rejoindre l'équipe d'encadrement à Bellechasse il y a bientôt trois ans. Il était auparavant garde-frontière. Ce qui l'a attiré vers ce nouveau métier, c'est surtout le mélange d'aspects sociaux et d'impéra-



tifs de sécurité. Il qualifie son travail à l'EDFR de « super ». Ce qu'il préfère dans son quotidien professionnel ? « Le moment où je peux prendre congé d'un détenu qui a purgé sa peine ».

Pas de place pour les shérifs

Pour les deux femmes que nous rencontrons ensuite, l'uniforme n'a assurément pas la même importance. Kieu Nguyen dirige le service du personnel, Christine Emery est cheffe de la division Ressources.

Avant d'être engagée à Bellechasse il y a un peu moins d'une année, Kieu Nguyen travaillait au département des ressources humaines d'un home pour personnes âgées. Elle a changé d'employeur parce qu'elle était « à la recherche d'un nouveau défi ». Sa supérieure, Christine Emery, occupe son poste actuel depuis un peu moins de trois ans. A la base, elle a une formation d'infirmière. « Les gens ont une idée complètement erronée de la prison », dit-elle ; « leur vision est influencée par les films et les séries amé-

L'établissement de Bellechasse, dans le Canton de Fribourg, a vu le jour en 1898 ; c'était alors une « colonie pénitentiaire ».

Photo : Peter Schulthess, 2016



Ferdi Eseti était auparavant garde-frontière. Ce qui le fascine dans son nouveau métier, c'est le mélange d'aspects sociaux et de missions de sécurité.

Photo : Peter Schulthess, 2024

ricaines comme Prison Break ». Quand on cherche à embaucher de nouveaux collaborateurs, il faut d'abord tordre le cou à ces clichés. Les candidats sont donc invités à se faire leur propre image de la réalité carcérale en effectuant un stage de courte durée. Et Kieu Nguyen de renchérir : « Nous ne voulons pas des shérifs, mais des personnes capables de mettre en œuvre le concept de sécurité dynamique ».

Puisque nous parlons de recrutement, nous enchaînons avec la question suivante : dans quelle mesure la pénurie généralisée de main-d'œuvre affecte-t-elle l'Etablissement de détention fribourgeois ? « Je ne dirais pas que c'est la crise », répond Christine Emery. Le fait que, contrairement aux prisons vaudoises par exemple, Bellechasse ne souffre pas de surpopulation carcérale facilite certainement les choses, ajoute-t-elle, car quand les prisons débordent, cela a des répercussions négatives sur les conditions de travail.

Jusqu'à une date récente, le champ d'activité des collaborateurs de Bellechasse était extrêmement large. Ainsi, les artisans qui travaillaient aux côtés des détenus la journée devaient aussi périodiquement assumer des tâches de contrôle et de sécurité le soir, ce qui générait des tensions. Depuis la suppression de cette pratique – le « système de brigade » –, les fonctions au sein des services interne et externe sont clairement séparées. Ce cloisonnement a simplifié le recrutement, estiment les deux responsables du personnel ; le profil des candidats souhaités est désormais bien défini.

La parole d'une femme n'a pas le même poids

Les hommes sont largement majoritaires au sein du service interne. La raison ? Dans la section fermée, les fouilles corporelles sont courantes. S'il n'en va pas de même en milieu ouvert, on n'y trouve pourtant qu'une seule femme, Magda Najuy, à Bellechasse depuis cinq ans. Après une formation dans l'hôtellerie et la restauration, elle a longtemps travaillé dans des homes pour personnes âgées. « Une femme peut apporter une contribution particulière à la réinsertion », déclare-t-elle ; « le côté maternel fait une différence ». Mais une femme n'a pas la tâche aisée en milieu carcéral. « Il est difficile de se faire entendre. Pour bien des détenus, la parole d'une femme n'a pas le même poids que celle d'un homme ». Et quels sont les moments positifs dans son quotidien professionnel ? « Le sentiment d'avoir gagné lorsqu'un détenu a appris quelque chose », dit-elle, en racontant qu'elle vient de trouver un téléphone portable chez un détenu. Malgré les conséquences négatives que cette découverte aura pour lui, il est resté calme et n'a pas déversé sur elle sa colère.

Dans l'atelier de menuiserie, nous rencontrons Dominik Kilchhofer, qui est en train de contrôler les composants d'un service à raclette auquel travaillent quelques détenus. Le jeune homme discret a exercé pendant dix ans son métier d'origine, charpentier, avant de rejoindre l'école de police, puis de trouver finalement un nouveau défi professionnel à Bellechasse. « Je me suis tout de suite plu ici. J'apprécie tout particulièrement les contacts humains », nous confie-t-il. Cet automne, il entamera la formation d'agent de détention.

Cette formation est désormais la norme à Bellechasse pour tous les nouveaux collaborateurs, nous a-t-on expliqué au service du personnel. Les deux premières années, la formation s'effectue en cours d'emploi, puis les futurs agents de détention suivent les blocs de cours au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales pendant deux ans. Etant donné l'investissement non négligeable consenti par l'employeur dans cette formation, ils doivent ensuite s'engager à rester deux années supplémentaires à l'EDFR. « Un engagement contraignant sur une période de six ans n'est guère habituel dans le monde du travail d'aujourd'hui », souligne Kieu Nguyen, la cheffe du service du personnel.

Un avenir professionnel en milieu carcéral

Guido Sturny travaille à l'EDFR depuis bien plus longtemps. Venu à Bellechasse pour apprendre le français, l'actuel directeur de l'établissement a fait ses débuts en 1989 comme surveillant – un terme encore usuel à l'époque – dans l'exploitation agri-

« Pour travailler en milieu carcéral, il faut avoir une vision positive de l'être humain ».

Les cabines téléphoniques offrent une certaine intimité aux détenus pour les contacts avec le monde extérieur. Les téléphones portables sont strictement interdits.
Photo : Peter Schulthess, 2016





Magda Najuy travaillait auparavant en EMS. En milieu carcéral, une femme peut apporter une contribution particulière à la réinsertion, selon elle.

Photo : Peter Schulthess, 2024

cole. Il accueille les visiteurs avec une poignée de main énergique qui dénote l'ancien athlète ; il a fait de la lutte avec succès par le passé. Son parcours professionnel est également impressionnant : après un apprentissage de fromager, il a multiplié les formations continues et complémentaires et a effectué une carrière militaire tout en gérant accessoirement la ferme parentale avec sa famille. Depuis 2020, il dirige l'EDFR, qui compte deux sites, Bellechasse et Fribourg. « Nous ne dépendons pas de l'Office de l'exécution des sanctions pénales », explique-t-il en évoquant les particularités du système fribourgeois. « Les décisions sont prises sur place ». Une « autogestion », comme il le dit lui-même, qui semble parfaitement lui convenir.

Dans son bureau donnant sur la section fermée, Guido Sturny retrace les changements qu'a connus Bellechasse en tant qu'employeur. Auparavant, les nouveaux venus considéraient plutôt leur travail dans l'établissement comme une étape transitoire de leur parcours professionnel ; aujourd'hui en revanche, « l'intérêt pour l'exécution et la resocialisation » passe au premier plan. « Les collaborateurs voient leur avenir professionnel dans l'exécution. Nous voulons par conséquent leur offrir des possibilités d'évolution au sein de l'institution ».

Une formation qui en fait hésiter plus d'un

Il est cependant peu probable qu'un parcours comme celui de Guido Sturny puisse se répéter à Bellechasse aujourd'hui. L'exploitation agricole, qui fait la fierté de l'EDFR, a de plus en plus de difficultés à recruter du personnel. L'an dernier, un poste a dû être mis au concours à trois reprises, nous apprend le chef de division, Martin Hertach, qui encadre 50 détenus en régime ouvert avec 21 collaborateurs et dirige l'une des plus grandes exploitations agricoles de Suisse. Paysan à l'origine, il a fait des études d'agronomie et est venu à Bellechasse parce qu'il s'est rendu compte qu'il ne pourrait jamais avoir son propre domaine. C'était il y a 33 ans. Aujourd'hui encore, sa passion pour l'agriculture transparait lorsqu'il nous montre les écuries et les champs ainsi que le parc de machines agricoles, qui dispose de son propre atelier de réparation. Pour ce qui est des difficultés de recrutement, il note que « travailler avec des détenus n'est pas forcément dans les gènes d'un paysan ». En outre, la perspective de devoir effectuer une formation d'agent de détention en décourage plus d'un. « Tout le monde n'est pas prêt à retourner sur les bancs de l'école à 35 ans ».

Il le déplore, car le travail dans l'exploitation agricole de Bellechasse offre, il en est convaincu, une chance unique de remettre les délinquants sur les bons



rails. Dans l'intervalle, nous sommes arrivés devant la boucherie de l'exploitation. Martin Hertach nous raconte l'histoire d'un taurillon qui aurait dû être abattu là quelques années auparavant. Quelques détenus l'avaient nourri au biberon et l'avaient baptisé Giorgino. Ils avaient fait grève pour protester contre sa mise à mort. « Les animaux sont la porte d'entrée de la communication ; ils ne jugent pas », déclare Martin Hertach. « Et quand on arrive à parler avec des animaux, on apprendra peut-être aussi à parler avec des êtres humains ».

L'Etablissement fribourgeois de Bellechasse gère l'une des plus grandes exploitations agricoles de Suisse. 50 détenus y travaillent en régime ouvert.

Photo : Peter Schulthess, 2024

« Un milieu qui connaît énormément de changements »

Entretien avec Florus Mulder à propos des défis que pose la formation des agents de détention

Les exigences posées aux agents de détention, tout comme à leurs formateurs, sont élevées. Florus Mulder, responsable du domaine Formations au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), révèle ce qui fait d'un établissement pénitentiaire un bon employeur et les raisons pour lesquelles il est nécessaire de revaloriser l'image des professions en lien avec l'exécution des sanctions pénales.

« Le travail s'effectue de plus en plus de manière interdisciplinaire »

#prison-info : Supposons que je veuille postuler à la formation d'agent de détention. Quelles qualités dois-je posséder pour m'en sortir dans ce métier et le faire correctement ?

Florus Mulder : Vous devez apprécier le contact avec des personnes de tous horizons et le fait d'évoluer dans un environnement multiculturel, c'est l'une des conditions les plus importantes. Êtes-vous à l'aise avec les gens ? Les abordez-vous sans préjugés et faites-vous preuve de la même ouverture d'esprit avec tout le monde ? Avez-vous foi en l'être humain ? Si vous vous dites d'emblée « C'est un criminel, on n'en tirera rien de bon », cela risque d'être compliqué.

Il faut donc aimer les gens ?

Oui, c'est indispensable, sinon on ne peut pas accomplir cette tâche correctement. Il faut aussi être conscient que l'on va évoluer dans un univers « fermé » et se poser les questions suivantes : Vais-je le supporter ? Suis-je capable de résister au stress ? Il faut aussi savoir faire preuve de vigilance, car le métier n'est pas sans risques. Il faut bien entendu aussi acquérir des compétences opérationnelles. La formation de base d'agent de détention est cependant relativement courte par rapport à d'autres formations professionnelles. Il s'agit d'une deuxième formation en cours d'emploi de deux ans au niveau tertiaire. Pour être admis, il faut donc déjà être titulaire d'un diplôme professionnel.

Quel est le prérequis le plus important à vos yeux : avoir une grande expérience de vie ou posséder un bon diplôme ?

Le vécu est primordial dans ce métier. Il est utile de pouvoir s'appuyer sur une vaste expérience, ce qui

s'explique aussi par l'évolution de la profession. Le travail s'effectue de plus en plus de manière interdisciplinaire et les agents se retrouvent avec énormément de responsabilités à assumer. C'est donc un atout considérable de disposer d'une plus grande boîte à outils, car cela permet de choisir à chaque fois l'outil le plus adapté à la situation. Il faudrait aussi être, de manière générale, ouvert au changement, car c'est un milieu en constante évolution.

C'est-à-dire ? Pouvez-vous donner des exemples ?

Les établissements de privation de liberté sont un miroir de la société. La population, par exemple, peut évoluer et de nouvelles priorités se font jour constamment. Les détenus vieillissent, ce qui entraîne une augmentation des problèmes de santé. Il faut être capable de faire face à cette problématique, comme à celle des personnes LGBTQI+. Comment gérer la situation lorsqu'un détenu d'un établissement pénitentiaire pour hommes s'identifie soudain comme femme ? Prenons également l'exemple de la transformation numérique : nous avons pour objectif de préparer les détenus à se réinsérer correctement dans la société après leur libération, or nous vivons dans une société numérisée. Autrement dit : on ne peut pas les relâcher simplement avec une carte téléphonique. Les personnes dépassées par le numérique présentent un risque de récidive beaucoup plus élevé. L'insertion dans la société numérisée est toutefois vouée à l'échec, si les personnes qui accompagnent les détenus ne s'intéressent pas à la question. C'est pourquoi l'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de la formation de base des futurs agents de détention. Ils ne reçoivent ainsi plus de documentation papier mais une tablette pour toute la durée de leur formation.

En quoi consiste concrètement la formation d'agent de détention ?

C'est une formation de 15 semaines, réparties sur deux ans, et qui se déroule en cours d'emploi. Les participants doivent être employés dans un établissement pénitentiaire, dans lequel ils ont – selon le canton – déjà suivi des cours en interne. La formation de base vise à leur transmettre les compétences opérationnelles dont ils auront besoin pour exercer leur activité dans le domaine de la privation de liberté. La transmission de ces compétences est une tâche commune des institutions, des cantons et du CSCSP. Il est également prévu que les participants bénéficient sur place, dans les établissements, d'un accompagnement par des « coaches de la pratique », avec lesquels nous sommes en contact permanent. La formation s'articule autour de plusieurs blocs d'enseignement de deux à trois semaines chacun, qui couvrent les aspects suivants : sécurité et prévention, accompagnement et encadrement, proximité et distance. Nous leur apprenons, par exemple, comment réagir face à un détenu en proie au « choc de l'emprisonnement », comment détecter des troubles psychiques et comment évaluer les risques. Il s'agit d'une formation pour « généralistes ». En outre, les agents de détention ont la possibilité de continuer à se former chez nous.

L'un des blocs s'intitule « accompagnement et encadrement ». Les agents de détention assurent toutefois aussi des tâches de surveillance. J'ai du mal à imaginer que l'on arrive à concilier ces deux types de tâches.

C'est une mission à la fois d'accompagnement/encadrement et de sécurité. Depuis plusieurs années, nous faisons le pari de la sécurité dynamique

dans le domaine de la privation de liberté, ce qui a entraîné une évolution importante : les agents ne sont plus cantonnés à l'ouverture des portes mais accompagnent aussi les détenus sur le plan humain. On pense que la sécurité dynamique constitue un facteur clé d'une réinsertion réussie. L'expérience montre, d'ailleurs, que les actes de violence sont en baisse dans les institutions. La sécurité dynamique est une méthode de travail par laquelle le personnel cherche à instaurer et à maintenir une relation avec les détenus, d'où l'importance accordée à la gestion des relations dans notre formation. On s'exerce, par exemple, à adopter l'attitude adéquate pour désamorcer une situation. On apprend cependant aussi à réagir dans des situations difficiles, où plus rien ne semble sous contrôle. C'est une double mission, mais l'accompagnement et l'encadrement figurent au premier plan. En effet, le processus de réinsertion doit débiter non pas à la sortie de prison, mais dès le premier jour d'incarcération de la personne.

Il y a deux dimensions à prendre en compte dans l'exécution des sanctions pénales : d'une part, les relations avec les détenus et, d'autre part, le bon fonctionnement de l'équipe et sa capacité à s'identifier à la philosophie de l'établissement. C'est un aspect qui me semble important, en particulier dans un établissement pénitentiaire.

C'est exact. Un bon esprit d'équipe est primordial dans ce contexte particulier, où l'on évolue au milieu de cellules, de situations dangereuses et de parcours de vie difficiles. On doit pouvoir compter sur ses collègues en cas de besoin. Dans ce contexte d'enfermement et compte tenu de la complexité de la tâche à accomplir, il est essentiel qu'il y ait une bonne cohésion d'équipe.

**Carte d'identité**

Florus Mulder est responsable du domaine Formations depuis 2020 et membre du comité directeur. Il est par ailleurs directeur adjoint du CSCSP depuis le 1^{er} avril 2024. Il a la responsabilité des départements Formation de base, Formation continue et Formation de cadres mais aussi du secrétariat Examens. Ce professionnel du développement organisationnel et des questions de formation a auparavant occupé des fonctions dirigeantes au sein de diverses organisations à but lucratif et non lucratif, dont la Confédération, la Poste, Swisscom et Tamedia.

Photo : CSCSP

Que peut faire la direction à cet égard ? Autrement dit, qu'est-ce qui fait d'un établissement pénitentiaire un bon employeur ?

Il est important de cultiver une culture du dialogue et de développer une compréhension commune des règles à respecter et des évolutions souhaitées. Il faut donner aux agents de détention des possibilités de s'impliquer et les associer aux processus. En tant qu'employeur, il faut leur permettre de s'épanouir personnellement, même si la structure hiérarchique est nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement. Il faut leur confier des tâches passionnantes et des compétences qui sont en adéquation avec leurs attributions. La santé mentale doit également être un sujet de préoccupation : il faut offrir aux collaborateurs des espaces d'échange. Lorsqu'il se passe quelque chose, il faut en parler et trouver ensemble des solutions pour y faire face.

Un autre aspect important est celui du juste équilibre entre proximité et distance, qui est parfois difficile à trouver. Comment préparez-vous les futurs agents à cette problématique ?

Au début de la formation, nous abordons la question de l'importance morale du devoir, des règles et de l'engagement. Quelle attitude attend-on de nous dans ce métier ? Et qu'entend-on exactement par proximité ou distance psychologique ? La réponse varie d'une personne à l'autre et d'une culture à l'autre, le vécu se révélant là aussi précieux, tout comme, bien sûr, l'expérience des collègues et les échanges sur le terrain.

J'imagine que la pression psychologique est importante dans cette profession : l'enfermement, la confrontation avec des personnes, des destins et des situations difficiles – peut-on vraiment s'y préparer ?

Nous abordons les sujets de manière très concrète. Prenons l'exemple du suicide : dans un premier temps, on apprend à détecter les signes avant-coureurs d'un passage à l'acte. Dans un second temps, on voit comment gérer ce genre de situation et comment en parler avec la personne concernée. Pour nous exercer, nous avons développé un outil numérique avec des avatars. Le but est d'arriver à savoir quel type de mesure on doit prendre et à quel moment. Lorsqu'on se retrouve ensuite réellement confronté à ce genre de situation et qu'on parvient à empêcher une personne de se suicider, c'est un moment fort.

Il arrive cependant aussi qu'on n'y parvienne pas...
C'est une éventualité dont on parle bien évidemment pendant les cours. Nous essayons de préparer nos futurs agents à ce genre de situation. Comment

y faire face ? Comment et avec qui en parler ? Le personnel bénéficie naturellement aussi d'un accompagnement en interne.

En raison d'une mauvaise planification, il a fallu créer d'un seul coup près de 80 postes supplémentaires dans la prison de Zurich-Ouest, qui vient d'être mise en service. Etes-vous en mesure d'assurer la formation d'autant de personnes ?

Les nouveaux employés n'accèdent à nos salles de cours qu'après une période de six mois au minimum, car la formation démarre généralement en différé. Ils commencent par travailler dans un établissement pénitentiaire, où ils suivent des cours en interne. Ce n'est que plusieurs mois après qu'ils entament notre formation en cours d'emploi. Nous disposons d'un nombre limité de places : chaque année, nous formons près de 200 personnes par volée et les places sont prises d'assaut.

La pénurie de personnel qualifié n'est donc pas un sujet qui vous préoccupe ?

Si bien sûr, notre secteur est, lui aussi, confronté à ce problème, mais il est intéressant de constater que l'ampleur de celui-ci varie d'un canton à l'autre. Dans certains cantons, les établissements pénitentiaires sont peu touchés par la pénurie de personnel qualifié, tandis que dans d'autres, ils la subissent de plein fouet, notamment dans des domaines spécialisés tels que la santé et l'informatique. Certains cantons ont également du mal à recruter dans les domaines de la sécurité et de l'encadrement/accompagnement. Il arrive même qu'ils ne reçoivent aucune candidature.

Que pouvez-vous faire pour remédier à cette situation ?

La formation du personnel relève de la compétence du CSCSP tandis que son recrutement incombe aux cantons. Nous souhaiterions, à l'avenir, soutenir ces derniers par des mesures qui restent à définir. Je pense que nous devons également mieux faire comprendre à la société en quoi consistent les professions en lien avec l'exécution des sanctions pénales. Je connais peu de gens qui disent : « J'ai toujours voulu travailler en prison ». Ce n'est pas un milieu qui fait rêver. Beaucoup ont malheureusement souvent en tête une image inspirée par les films américains, avec des établissements comme Alcatraz, des surveillants tout droit sortis de séries télévisées, etc., ce qui ne correspond absolument pas à la réalité suisse.

Il faut revaloriser l'image de ces professions.

Tout à fait, une revalorisation est nécessaire. Le CSCSP est conscient du besoin des cantons de mieux faire connaître les métiers liés à l'exécution des

« Ce n'est pas un milieu qui fait rêver »



sanctions pénales et a donc lancé un projet dans ce but-là. Nous voulons véhiculer le message selon lequel les hommes et les femmes qui assument ce rôle difficile dans le domaine de l'exécution des peines, qui s'investissent chaque jour et qui exercent ce travail incroyablement passionnant et stimulant, ont une mission extrêmement importante et porteuse de sens. Ils sont au plus proche des détenus et ont une grande influence sur eux. Grâce à leur attitude et à leur compétence, ils créent un environnement favorable à leur retour réussi dans la société.

En tant que responsable du domaine Formations au CSCSP, quel serait votre souhait ?

Je souhaiterais que l'on investisse davantage d'argent dans l'exécution des sanctions pénales : on manque de personnel. Nous avons pour objectif et mandat légal de faire en sorte que les détenus se réinsèrent au mieux dans la société, ce qui suppose de mettre suffisamment de moyens financiers à disposition, car rectifier une erreur faite d'avoir investi assez d'argent peut finalement coûter plus cher. Il faudrait

donc mobiliser beaucoup plus de ressources pour accompagner les détenus et les aider à se remettre dans le droit chemin. On pourrait, par exemple, investir davantage dans la formation des détenus, afin de permettre à ces derniers d'acquérir les compétences nécessaires à leur réinsertion, ce qui serait bénéfique pour tout le monde. Les cas graves représentent en effet une minorité. La grande majorité des auteurs d'infraction sont relâchés et se retrouveront peut-être demain assis à côté de nous dans le bus.

La numérisation fait partie de la formation du personnel pénitentiaire – une condition sine qua non pour pouvoir préparer les détenus à réintégrer la société d'aujourd'hui au terme de leur peine.

Photo : CSCSP

Formations de base et de cadre

Le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), dont le siège est à Fribourg, assure, sur mandat des cantons et de la Confédération, les formations de base et de cadre du personnel des quelque 90 établissements pénitentiaires suisses, ainsi que des formations continues. Il soutient les cantons en traitant des thèmes spécifiques

à la profession et encourage les échanges professionnels approfondis tout comme la formation continue des différentes catégories de professions dans l'exécution des peines. Il observe également les développements professionnels dans ce domaine et fournit des informations à ce sujet.

Le changement, un exercice périlleux pour la direction

Gestion du changement en milieu carcéral

La prison régionale de Thoune emprunte de nouvelles voies dans le domaine de la détention avant jugement. Depuis août 2023, il est prévu que les détenus passent jusqu'à huit heures hors de leur cellule au lieu d'une à trois précédemment. L'une des plus grandes difficultés de ce projet : s'assurer l'adhésion des collaborateurs.

Reto Liniger

La direction avait annoncé le projet en janvier 2021 : le régime strict de la détention avant jugement – 79 places à la prison régionale de Thoune – serait assoupli à compter du mois d'août 2023. Dès lors, les détenus passeraient jusqu'à huit heures hors de leur cellule au lieu d'une à trois précédemment. Durant l'ouverture des cellules, un membre de l'équipe d'encadrement aurait pour mission de répondre à toutes les questions des détenus et resterait en contact permanent avec eux, que ce soit lors des repas, des jeux ou des discussions. Comme toujours, qui dit changement dit résistance. Quelques collaborateurs craignaient une trop grande proximité avec les détenus et redoutaient d'être trop exposés à leurs problèmes. Ils ne savaient pas s'ils seraient capables de gérer cette proximité, ni même s'ils la souhaitaient en réalité.

Qu'il s'agisse de l'introduction d'un nouveau système d'encadrement, d'un déménagement dans

d'autres locaux ou de l'emploi de technologies plus modernes, le changement suscite toujours une certaine résistance, car on le soupçonne d'avoir un corollaire désagréable : la perte. A la nouveauté, on préfère donc généralement le statu quo. Les scientifiques parlent de distorsion cognitive, et Voltaire l'aurait formulé de la façon suivante : « L'homme aime le progrès, mais il déteste le changement ». Ainsi, la gestion du changement représente l'un des plus grands défis que les responsables aient à relever. Conclusion des conseillers en entreprise : un changement réussi passe toujours par les collaborateurs.

C'est à Ulrich Kräuchi et à son état-major qu'est revenue la tâche de motiver les collaborateurs pour le projet à Thoune – dissiper leurs craintes, éviter les départs et, qui sait, les amener à se réjouir. Une entreprise délicate, même pour un homme aussi expérimenté que Kräuchi. Agé de 62 ans, il a été garde-forestier et garde-frontière avant de rejoindre la prison régionale de Berne. Depuis 2001, il travaille à la prison de Thoune, qu'il dirige depuis treize ans après avoir occupé le poste de directeur adjoint pendant dix ans. Il connaît le risque inhérent à ce genre de processus : le changement et la crise vont souvent de pair. Une trop grande insécurité au sein du personnel peut mener à des vagues de départs ou à des conflits. Kräuchi voulait à tout prix éviter cela, car ses collaborateurs apprécient leur travail à la prison de Thoune, en particulier la collégialité et l'esprit d'équipe.

« Nous sentons que la direction nous soutient et reconnaît notre travail »

Ernst Staudenmann fait partie de ces collaborateurs satisfaits. Responsable de la sécurité et de la loge, il travaille à la prison régionale depuis plus de vingt ans et dirige une équipe de huit personnes.

La prison régionale de Thoune a été inaugurée en 2001 et agrandie en 2005.
Photo : Peter Schulthess, 2019





Natalja Schmid, agente de détention, estime qu'avec l'introduction du concept de sécurité dynamique, son travail a davantage de sens aujourd'hui.

Photo : Peter Schulthess, 2024

#prison-info : Comment la direction s'y est-elle prise pour dissiper vos craintes face au changement ?

Ernst Staudenmann : nous avons été associés très tôt au processus et informés en détail lors d'ateliers et de séances en équipe. A la base, nous entretenons des échanges étroits avec la direction ici à Thoune. Ces liens nourrissent la confiance. La direction donne ainsi aux collaborateurs le sentiment qu'ils font partie intégrante du changement. Tous les lundis, par exemple, les responsables de secteur se retrouvent au complet pour discuter. Le procès-verbal de ces réunions est ensuite mis en ligne sur l'intranet, de sorte que tous les collaborateurs sont au courant de ce qui se passe et de ce qui est prévu. J'apprécie beaucoup ce mode de communication ouvert et transparent.

La communication revêt-elle une importance particulière à vos yeux ?

La communication n'est pas le seul élément déterminant pour dissiper les appréhensions des collaborateurs. Pour moi, la reconnaissance est tout aussi essentielle, et les collaborateurs en bénéficient ici à Thoune. La direction ne se contente pas de remercier le personnel lors de l'entretien avec les collaborateurs. Nous sentons en permanence qu'elle nous soutient et reconnaît notre travail.

L'importance de la communication, le directeur de la prison, Ulrich Kräuchi, en sait quelque chose. Dans le cadre de changements intervenus dans la section des mineurs, des voix critiques se sont élevées, raconte-t-il. Quelques collaborateurs se sont plaints d'avoir été trop peu impliqués dans le changement. « Nous avons pris leurs doléances au sérieux ». L'introduction du projet relatif à la détention avant jugement a donc été préparée avec l'ensemble du personnel pendant deux ans lors de huit grands ateliers. « Les collaborateurs ont pu exprimer leurs

craintes et donner leur avis, et nous avons cherché des solutions en commun ». A cela s'est ajoutée une réunion hebdomadaire avec l'état-major pour clarifier les questions stratégiques et architecturales. « Quand nous avons assoupli le régime, cela s'est bien passé », déclare Kräuchi.

« Il est important d'avoir une approche constructive des conflits »

Andrea Zimmermann, 47 ans, est également de cet avis. Cheffe de la section des mineurs, qui compte huit places, elle dirige une équipe de dix personnes et travaille à la prison de Thoune depuis août 2020.

#prison-info : Pourquoi le changement s'est-il bien passé selon vous ?

Andrea Zimmermann : la clé, c'est la confiance accordée aux collaborateurs. La direction nous a laissé une grande marge de manœuvre. Elle nous a même encouragés à tester de nouvelles choses, et cela nous a motivés. J'ai notamment commencé à cuisiner avec les jeunes, et nous partageons ainsi des moments aussi agréables qu'enrichissants. Pour nous préparer aux nouvelles tâches, la direction nous incite en outre à nous perfectionner. Pour ma part, j'ai suivi un cours de criminologie à l'Université de Berne.

Quels sont les ingrédients nécessaires pour qu'un emploi soit attrayant ?

Etant donné que les conflits sont monnaie courante dans les institutions sociales, il est important d'adopter une approche constructive. A mon avis, des échanges suivis entre toutes les personnes impliquées sont indispensables, des échanges ouverts et empreints de respect. Il faut aussi pouvoir aborder les questions délicates. Une communication qui fonctionne entre les équipes et une ambiance de travail bienveillante contribuent également à rendre un poste attrayant.

Grâce au climat de travail positif au sein de la prison régionale de Thoune, il n'y a pratiquement pas eu de changements aux postes clés ces dernières années. Le directeur, Ulrich Kräuchi, travaille avec certaines personnes depuis vingt ans. Le secret de sa réussite ? « Je délègue une partie de la responsabilité ». Il laisse sciemment une grande latitude à ses collaborateurs. « Je n'ai pas besoin de savoir tout ce qui se passe dans la prison ». Pour lui, il ne faut pas avoir peur de faire des erreurs. Ce qui compte, c'est la façon d'y réagir. « Lorsque des erreurs sont commises, je cherche des solutions avec mes collaborateurs. Mais j'appuie toujours mon équipe et ses décisions ».

Autre élément important : pour éviter les frictions, le directeur aborde déjà les thèmes délicats comme le travail par équipes, les conflits ou le stress

La détention avant jugement est au cœur de la mission de la prison régionale de Thoune, qui offre 79 places dans ce secteur. L'établissement accueille actuellement une centaine de personnes détenues au total.
Photo : Peter Schulthess, 2019





Le nouveau cadre de détention provisoire a été introduit en août 2023. Le quotidien professionnel est devenu plus vivant. En outre, les sections sont plus calmes qu'auparavant, car tous les problèmes sont abordés durant la journée.

Photo : Peter Schulthess 2024

Service de la jeunesse de la prison régionale de Thoune : La vulnérabilité particulière des jeunes en prison est prise en compte par un personnel spécialement formé.
Photo : Peter Schulthess 2024



lors du recrutement de nouveaux collaborateurs. Ainsi, les exigences sont clairement définies dès l'entretien d'embauche. « Au final, peu de collaborateurs sont dépassés », dit-il. Mais il faut bien sûr apprendre à supporter certains conflits. « Pour cela, je dois apporter le soutien nécessaire à mes collaborateurs. Ce qui est le plus utile, c'est une ambiance de travail positive, une porte ouverte à la discussion, de la compréhension et de la reconnaissance ».

« Notre travail est devenu plus complexe »

Natalija Schmid, 39 ans, apprécie elle aussi le respect témoigné par la direction à ses employés. Agente de détention, elle travaille depuis plus de vingt ans à la prison de Thoune.

#prison-info: Le changement se passe manifestement bien dans le domaine de la détention avant jugement. Y a-t-il malgré tout des problèmes selon vous ?

Natalija Schmid : Pour pouvoir réaliser ce projet, nous avons dû mettre en œuvre un grand nombre de mesures sur le plan architectural. Finalement, les détenus passent davantage de temps hors de leur cellule aujourd'hui. L'infrastructure fait en partie défaut pour cela ; il faudrait plus de salles de séjour.

Vous avez participé à la mise en place de la sécurité dynamique. Qu'en pensez-vous ?

C'est bien sûr une autre façon de travailler, qui va plus dans la direction de l'encadrement. Nos tâches sont devenues plus complexes. Mais depuis l'introduction de la sécurité dynamique, j'ai le sentiment que mon travail a davantage de sens. Nous œuvrons en vue d'un objectif : la réinsertion. Et comme mon

travail me semble avoir davantage de sens, je repars aussi avec une plus grande satisfaction à la fin de ma journée.

Vous êtes devenue mère récemment. Votre travail est-il compatible avec la vie de famille ?

Oui, si mon emploi n'offrait pas cette flexibilité, je ne travaillerais plus ici. Malheureusement, tous les établissements ne permettent pas de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ici à Thoune, ça n'a jamais été un problème et j'en suis reconnaissante.

Davantage d'interactions avec les détenus

Le nouveau régime applicable à la détention avant jugement a été introduit en août 2023, et sa mise en place n'a été suivie d'aucune vague de départs ni de conflits. Ulrich Kräuchi estime que le projet est un succès et parle d'une situation « gagnant-gagnant ». « Les collaborateurs travaillent volontiers dans ces sections ouvertes, car leurs tâches ont acquis une nouvelle qualité ». Ils ne sont plus seulement responsables de la sécurité, mais ont davantage d'interactions avec les détenus. Le quotidien professionnel est devenu plus vivant, souligne le directeur ; aujourd'hui, personne ne voudrait revenir en arrière. En outre, les sections sont plus calmes qu'auparavant, car tous les problèmes sont abordés durant la journée. « Un changement comporte toujours la perspective d'un progrès, la direction devrait le mettre en avant en discutant avec les employés », déclare Kräuchi. Mais en son for intérieur, il sait que malgré les expériences positives, le défi sera le même au prochain changement : comment obtenir l'adhésion des collaborateurs ?

Agents de détention genevois en pleine mutation

La qualité du tissu relationnel entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues peut augmenter la sécurité et revaloriser la profession.

Les agents de détention genevois sont sortis d'une décennie de crise. Mais ils subissent encore certaines conséquences. Les plus graves sont l'absentéisme et le retard pris dans l'adoption des nouveaux standards en matière de gestion cellulaire. Pour le syndicaliste Nicolas Allaz, l'actuel modèle doit s'effacer au profit d'un modèle plus anticipatif. Quant à la revalorisation de la profession, elle doit passer par un changement de paradigme, la stabilisation des effectifs et l'assainissement de certaines infrastructures.

Pour des questions historiques à Genève, gendarmes et agents de détention sont regroupés au sein du même syndicat : l'UPCP ou Union du personnel du corps de police. Le Canton compte 595 agents de détention, dont près des 90 % sont syndiqués. Sur son « temps libre », le milicien syndicaliste Nicolas Allaz est président de la section Détention de l'UPCP et professionnellement, il est agent de détention à la prison de Champ-Dollon.

#prison-info : De manière générale, comment qualifiez-vous les conditions actuelles de travail des agents de détention des établissements genevois ?
Nicolas Allaz : Je les qualifie de « conditions difficiles ». Ces difficultés sont en partie liées à la vétusté de certains bâtiments, mais le marqueur principal est l'absentéisme. Le taux, fluctuant entre 8,8 et 14,5 % sur les trois dernières années (moyenne :

11,35 %), peut être qualifié de très élevé dans sa borne supérieure. On peut dire que l'absentéisme est le dénominateur commun des établissements pénitentiaires genevois.

Comment cet absentéisme s'explique-t-il ?

Par un cumul de différents facteurs. Par exemple, les récents conflits sociaux, le travail à flux tendu en raison de la surpopulation chronique ou la pandémie de Covid. En plus de son propre travail, il faut également assumer celui des collègues absents. Il n'est pas rare de devoir travailler durant les jours de congé sans possibilité de les récupérer. A la longue, le corps s'épuise et il finit par lâcher. C'est alors l'arrêt de travail pour les uns, la surcharge de travail pour les autres, et ainsi de suite. C'est le serpent qui se mord la queue ! En fait, ce phénomène est un héritage des choix politiques passés. Des choix qui ont



Carte d'identité

Nicolas Allaz est vice-président de l'UPCP, le syndicat de la police genevoise, et président du groupe Détention. Professionnellement, il est agent de détention à la prison de Champ-Dollon depuis 1999. Il a suivi le cursus en cours d'emploi « Santé en milieu pénitentiaire » sanctionné par un certificat de formation continue (CAS) et est membre du pool d'experts dans le cadre des activités du RAN (Radicalization Awareness Network) de la Commission européenne de la migration et des affaires intérieures.



Construite dans les années 1970, la prison de Champ-Dollon n'a pas été rénovée depuis. Pour Nicolas Allaz, les manques au niveau des infrastructures affectent le quotidien des détenus et la sécurité du personnel.

Photo : Peter Schulthess, 2019

été mal compris par le personnel et ressentis comme un manque de considération de l'employeur envers le monde pénitentiaire.

C'est-à-dire ?

Entre 2012 et 2023, l'UPCP et ses membres ont mobilisé leurs forces pour résister aux incessantes salves politiques sur les acquis sociaux. L'urgence était : sauver le plan de retraite et les salaires des agents de détention. Nous étions continuellement en porte-à-faux et nous nous sentions dénigrés. Alors peu à peu, la profession est entrée dans une dynamique de l'absentéisme.

Sur le plan politique, est-ce toujours tendu ?

Non, les échanges sont constructifs et nous nous sentons entendus. Par le dialogue, le Conseil d'Etat, les directions de prison, les agents de détention et l'UPCP tendent vers des objectifs communs. Avec les députés, c'est plus complexe car plus dogmatique. En schématisant : certains aspirent à supprimer les prisons, d'autres à les agrandir et d'autres encore à les privatiser. Mais le vrai problème est ailleurs. Dès lors que nous avons dû concentrer nos combats durant près d'une décennie sur le seul front des acquis sociaux, nous avons perdu de vue les enjeux réels de la détention. Nous avons pris du retard en matière d'infrastructures, de compétences et de prérogatives nécessaires en matière de formation d'agent de détention.

En quoi consiste le travail de la personne au bénéfice d'un brevet fédéral d'agent de détention ?

L'agent de détention primo-intervenant cumule différentes casquettes. Celle du policier dépositaire de l'autorité qui le charge de faire respecter les règles à l'intérieur de la prison et d'être le garant de l'équité de traitement entre, respectivement avec, les personnes détenues. Il porte aussi une importante casquette sociale : il doit être proche du détenu, mais pas trop ; il doit le comprendre mais ne pas se laisser manipuler.

Pour le détenu, l'agent de détention est le point d'accès à tous les services ; il est la personne avec laquelle collaborer pour résoudre les problématiques quotidiennes. Régulièrement, il est aussi un confident. En effet, un détenu va lui confier, par exemple, son inquiétude liée au fait que son épouse ne vient plus au parloir ou son stress à trois jours de son procès, ou encore son désarroi parce qu'il sait sa mère très malade et qu'il n'a pas d'argent pour lui téléphoner.

Les agents de détention sont formés pour avoir une « lecture » de la personne détenue, pour apprécier les situations et trouver des stratégies de résolution.

Quelles qualités essentielles faut-il revêtir pour faire ce métier ?

Le cœur de ce métier, c'est le relationnel. C'est le contact humain. Nous ne sommes pas des porte-clefs ! L'agent de détention doit être bon communicant avec les détenus pour mieux les connaître, et pour échanger les informations avec les collègues afin de prendre les bonnes décisions. Par le dialogue, nous pouvons résoudre 95 % des problèmes. Notre outil de travail principal en matière d'efficacité, c'est la parole, mais nous devons aussi faire preuve de pragmatisme et être fondamentalement justes dans nos appréciations.

En quoi consiste-t-il votre travail ?

Je suis responsable d'une « unité arrivant » en détention avant jugement. Durant approximativement les dix jours que le détenu passe dans ce quartier, il faut identifier les problématiques et évaluer les risques. Il s'agit notamment de repérer les éventuelles pathologies physiques, psychiques, les addictions ou les carences en matière d'éducation, de formation ou d'hygiène et de caractère de l'arrivant. Par exemple, le choc carcéral, une polytoxicomanie et des troubles psychiques sous-jacents sont des indicateurs importants dans l'appréciation des risques d'une personne détenue. Dans cette unité, nous effectuons une « cartographie » de l'arrivant, afin de le préparer à subir la détention dans les conditions les plus efficaces en termes de sécurité générale et d'intégration sociale.

Une fois les facteurs identifiés, que devient le détenu ?

Champ-Dollon est encore de la « vieille école ». Le processus d'évaluation ne repose pas sur une méthode. Il passe par une évaluation instinctive laissée à l'appréciation subjective de l'agent de détention. Les détenus sont « triés » en fonction des délits commis, de leur origine et de leur comportement en détention. D'autre part, en raison de la surpopulation carcérale, le classement cellulaire effectué par l'agent de détention est dicté par les places disponibles en cellule. De ce fait, un criminel de carrière, un primo-délinquant pour une infraction à la LCR, ou un prévenu en détention préventive et un condamné en exécution de peine peuvent se retrouver dans la même cellule.

Vous avez mentionné le retard en matière d'infrastructures et de formation d'agent de détention. Quelles sont les revendications syndicales en matière d'infrastructures ?

Alors que toute l'attention politique était centrée sur le projet de construction de la Prison des Dardelles, la Prison de Champ-Dollon, construite dans les années 1970, n'a pas été rénovée, laissant la

« Champ-Dollon est encore de la <vieille école>. Le processus d'évaluation ne repose pas sur une méthode. »

« Le détenu finit par croire que l'agent de détention n'a pas signalé le problème. »

place à une dégradation rapide de l'infrastructure. Au jour le jour, les chasses d'eau se bouchent, des cellules sont inondées et des odeurs nauséabondes se répandent sur tout un étage ou alors des pans entiers de parois murales se détachent. Certaines infrastructures sont dans un état de vétusté avancé. Les douches et les sanitaires datent d'un autre âge, les murs et l'électricité aussi. Et dans une prison, si quelque chose est défectueux, l'agent de détention ne peut pas bricoler. Seul le service technique compétent est en mesure d'intervenir. Mais ces services techniques sont débordés. Force est de constater que les conditions à Champ-Dollon sont devenues inacceptables. Dans l'immédiat, le syndicat ne milite pas forcément pour davantage de places, mais simplement pour des conditions de vie et de travail dignes !

Ces conditions ont-elles un impact sur la sécurité ?

Ces carences dans l'infrastructure affectent la vie quotidienne d'un détenu qui vit au travers de sa cellule 23 heures sur 24. Par exemple, la lumière a une importance décuplée par rapport à une personne libre. Souvent, les détenus lisent leur dossier pénal la nuit. Si l'ampoule d'une lampe de chevet est défectueuse, le détenu n'arrive pas à lire ses documents ni même parfois à se rendre aux toilettes. Il est important de procéder rapidement aux réparations. Or, un simple changement d'ampoule peut prendre des jours, voire des semaines. Le détenu finit par croire que l'agent de détention n'a pas signalé le problème, que sa demande ne compte pas aux yeux de l'institution. Cela peut être une source de tension, rendre la personne détenue agressive, voire violente envers les agents de détention. Si des sanitaires fuient et qu'à défaut de réparation, ils empestent une cellule durant des semaines, comment s'étonner que les quatre ou cinq occupants de cette cellule expriment leur mécontentement envers l'établissement ? Alors oui, la vétusté des bâtiments peut avoir des incidences sur la sécurité. Nos détenus ne sont pas des chats sauvages ! Ils ne vivent pas reclus en cage. Ce sont des êtres humains dont les droits fondamentaux doivent être respectés.

Et quelles sont les revendications syndicales en matière de formation ?

L'UPCP milite pour une revalorisation du rôle de l'agent de détention, à travers l'acquisition de nouvelles prérogatives et de nouvelles compétences. La formation doit notamment s'inscrire dans un modèle de travail plus technique, fondé sur la sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire. Instaurer un tel modèle est un réel défi puisqu'il nécessite un changement de paradigme en matière d'approche sécuritaire en prison.

Quel changement de paradigme ?

Le système sécuritaire traditionnel à la Prison de Champ-Dollon repose essentiellement sur un mécanisme « action-réaction ». Si un événement survient, il faut agir aussitôt ! Ce modèle est pensé pour réagir, en tout temps, avec un maximum de moyens, à n'importe quelle situation, dans n'importe quelle partie de la prison. Le paradigme doit changer. La sécurité doit se fonder sur des décisions éclairées prises sur la base d'une évaluation précise des risques de manière à pouvoir mieux les anticiper. On parle alors de sécurité dynamique et de renseignement pénitentiaire.

Pouvez-vous expliquer ces notions de « sécurité dynamique » et de « renseignement pénitentiaire » ?

La sécurité dynamique « se nourrit » de renseignements pénitentiaires. Plus elle est alimentée, plus elle permet la précision et l'efficacité dans la prise de décision. Concrètement, le personnel pénitentiaire doit instaurer, dans la prison, un climat favorisant les relations positives avec les détenus. Dialoguer avec les détenus et les observer dans le respect de leurs droits permet de récolter des informations. Celles-ci sont ensuite consolidées par le travail d'analyse d'un service de renseignement. Elles fournissent alors des données exploitables en matière sécuritaire, sanitaire, ou statistique par exemple. L'objectif est de concevoir le dispositif sécuritaire nécessaire à un événement, au bon moment, au bon endroit, à de justes dimensions, pour des raisons qui ont été objectivées. C'est sur la base des renseignements pénitentiaires, que les institutions peuvent augmenter leurs capacités à prévenir les évasions, les conflits, les émeutes, les bagarres ou les activités criminelles en milieu carcéral. En définitif, c'est une manière de reproduire dans un environnement carcéral, le système de gestion préconisé par l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, respectivement de « police par le renseignement ». C'est une réponse également aux recommandations de l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime par sa publication « La sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire », éditée en 2015 déjà.

La concrétisation de ces revendications syndicales va certainement prendre encore du temps. D'ici là, quelle doit être la règle à laquelle on ne peut pas déroger ?

La dignité humaine doit être respectée même en prison.

Propos recueillis par Patricia Meylan

Le climat social dans les établissements pénitentiaires suisses

Derniers résultats de l'enquête nationale auprès du personnel pénitentiaire menée par le Prison Research Group de l'Université de Berne

Depuis 2017, une enquête est menée auprès du personnel pénitentiaire afin d'évaluer le climat social au sein des établissements suisses de privation de liberté et de le soumettre, ainsi que d'autres variables, à une analyse statistique. Les résultats démontrent que celui-ci joue un rôle important dans le fonctionnement et la performance des établissements.

Ueli Hostettler, Conor P. Mangold, Sofia Battaglia, Louise Frey

En Suisse, les connaissances systématiques sur les personnes exerçant une activité professionnelle dans le domaine de la privation de liberté sont limitées. Le Prison Research Group de l'Université de Berne s'est donc fixé pour objectif d'étudier et de documenter leur travail quotidien. A cette fin, une première enquête nationale a été menée en 2012. D'autres ont suivi en 2017, 2020 et 2023, afin d'en apprendre davantage sur le personnel pénitentiaire et son point de vue sur son travail et d'autres aspects de ce domaine professionnel.

Le bien-être des collaborateurs est étroitement lié au climat social

Les travaux de recherche démontrent qu'un certain nombre de caractéristiques essentielles du bon fonctionnement d'un établissement pénitentiaire, telles que la satisfaction au travail, l'état de santé du personnel, la disposition des détenus à se soumettre à une thérapie et leur adhésion thérapeutique ou encore le faible nombre d'actes de violence et de troubles au sein de l'établissement, sont liés à un « climat social positif » (Isenhardt et al., 2020). L'outil de mesure Es-senCES, que l'on utilise pour nos enquêtes auprès du personnel pénitentiaire définit le climat social comme l'ensemble des conditions matérielles, sociales et émotionnelles d'une institution, telles qu'elles sont vécues par les personnes concernées et qui sont susceptibles, au fil du temps, d'influencer leur humeur, leur comportement et leur image de soi (Schalast & Groenewald, 2009 : 329). Composé de 17 items, il permet de mesurer les trois dimensions suivantes du climat social :

- la « cohésion entre les détenus » (p.ex. : « les détenus prennent soin les uns des autres » ou « les détenus se sentent concernés par les problèmes des autres détenus ») ;

- le « sentiment de sécurité » (p.ex. : « des situations vraiment menaçantes peuvent se produire » ou « parfois, des membres du personnel ont peur de certains détenus ») ;
- le « soutien du personnel » (p.ex. : « le personnel s'intéresse personnellement aux progrès des détenus » ou « les membres du personnel prennent beaucoup de temps pour les détenus »).

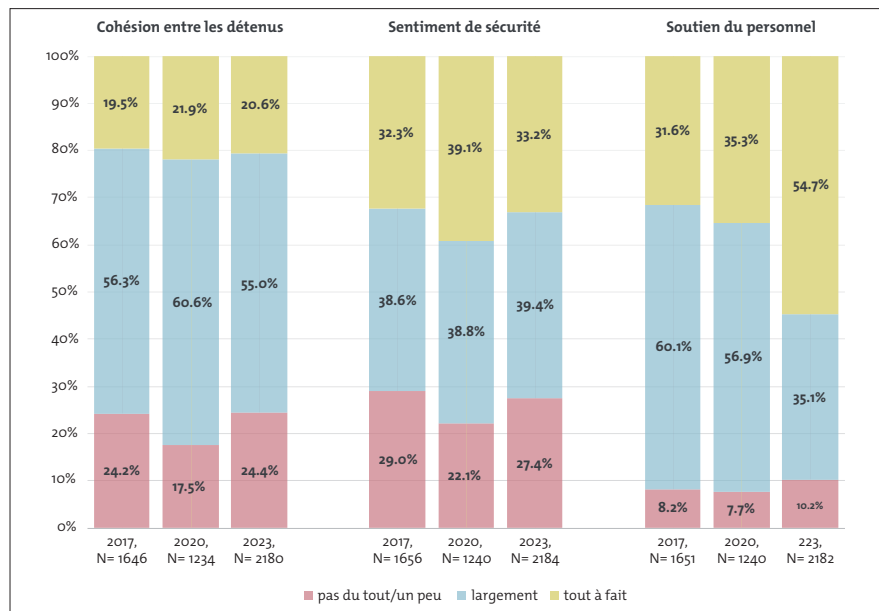
Notre rapport se concentre sur le regard que portent les collaborateurs sur le climat social en s'appuyant sur les résultats des enquêtes de 2017 (N=1667 participants, taux de réponse=37,2 %), 2020 (N=1262, taux=40 %) et 2023 (N=2306, taux=48 %). L'objectif est de répondre aux interrogations suivantes : « Comment le climat social est-il perçu par le personnel des établissements pénitentiaires au cours de cette période ? », « Comment le climat social est-il perçu par les différentes catégories de collaborateurs ? », « Quel lien peut-on établir entre le climat social et les autres variables liées à l'activité professionnelle ayant fait l'objet de l'enquête ? »

Comment le climat social est-il perçu par le personnel des établissements pénitentiaires suisses ?

Le graphique 1 montre comment les trois dimensions du climat social sont évaluées par l'ensemble des collaborateurs ayant participé aux enquêtes. Les résultats obtenus concernant la « cohésion entre les détenus » et le « sentiment de sécurité » sont restés stables au cours des trois phases d'enquête, avec des valeurs relativement neutres.

Il est intéressant de noter que les dimensions « cohésion entre les détenus » et « sentiment de sécurité » ont été évaluées plus positivement en 2020 qu'en 2017 et 2023, ce qui pourrait s'expliquer par la pandémie de Covid-19. En effet, si cette dernière a

Graphique 1 : Evaluation du climat social par les membres du personnel (2017, 2020, 2023)



été très éprouvante pour beaucoup, elle a peut-être aussi permis aux collaborateurs de se découvrir davantage de points communs : les participants font état d'un esprit d'équipe renforcé et d'une prise de conscience accrue d'une dépendance mutuelle entre collègues (Frey et al., 2021). Par rapport aux autres dimensions, le « soutien du personnel » est perçu de manière de plus en plus positive ces dernières années. Des analyses plus approfondies sont en cours pour expliquer plus précisément cette évolution.

Comment le climat social est-il perçu par différentes catégories de collaborateurs ?

Après nous être intéressés à la perception du climat social par l'ensemble du personnel, voyons main-

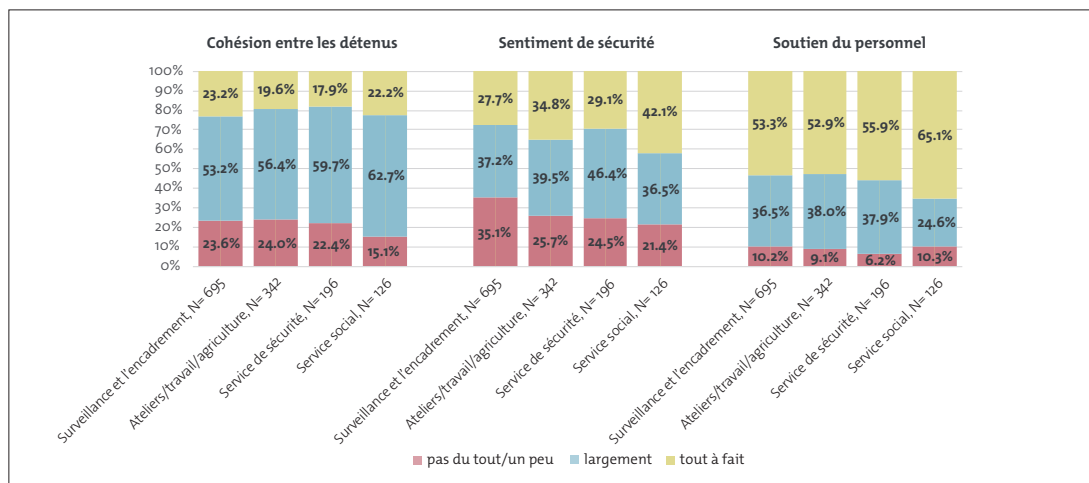
tenant comment celui-ci est évalué par différentes catégories de collaborateurs. Les graphiques 2 à 5 montrent les résultats obtenus selon le secteur d'activité, le groupe d'âge, le genre et le concordat auquel appartient l'institution dans laquelle ces derniers travaillent.

Les avis exprimés par les collaborateurs des secteurs d'activité examinés ici (graphique 2) en ce qui concerne la « cohésion entre les détenus » et le « soutien du personnel » révèlent peu de différences. En revanche, la perception du « sentiment de sécurité » varie considérablement entre les secteurs d'activité. Ceux qui travaillent dans la « surveillance et l'encadrement » et le « service de sécurité » tendent à l'évaluer moins favorablement que ceux des secteurs « ateliers/travail/agriculture » et « service social ». Cela démontre clairement qu'il existe un lien entre les tâches et les fonctions exercées au sein des établissements pénitentiaires et la manière dont le climat social est perçu.

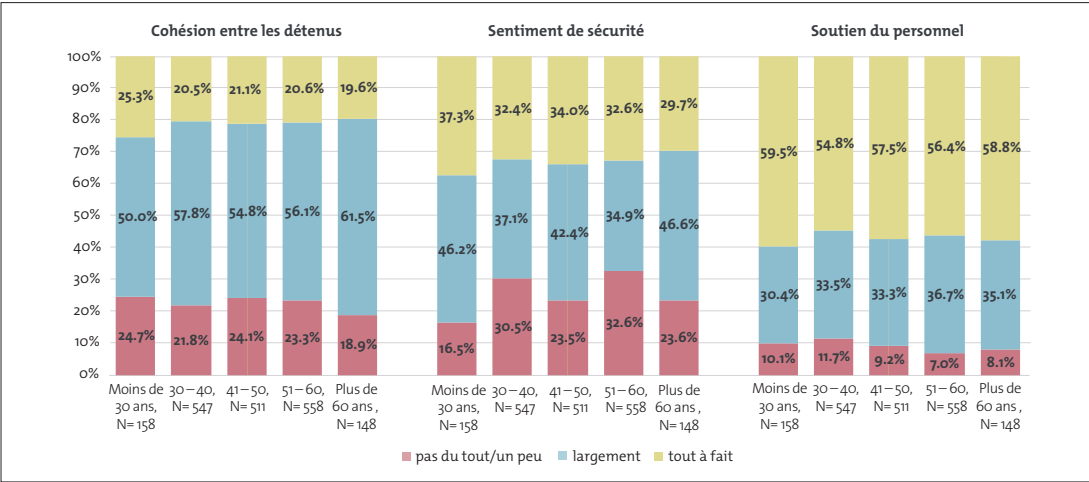
Les différences entre les groupes d'âge (graphique 3) sont moins marquées. Les trois dimensions du climat social sont évaluées de manière similaire par les collaborateurs de tous les groupes d'âge. Il convient toutefois de noter que les valeurs obtenues pour la dimension « soutien du personnel » sont globalement plus élevées que les autres. Il est frappant de constater que les « moins de 30 ans » ont un regard un peu plus positif sur le climat social, ce qui peut s'expliquer par leur entrée récente dans le monde professionnel, souvent accompagnée d'une forte motivation, d'une grande ouverture d'esprit et d'attentes positives.

Le graphique 4 met en évidence des différences significatives dans la perception du climat social selon le « genre » auquel s'identifient les membres du personnel. Une précédente évaluation des données issues des enquêtes auprès du personnel pé-

Graphique 2 : Evaluation du climat social selon le secteur d'activité (2023)



Graphique 3 : Evaluation du climat social selon le groupe d’âge (2023)



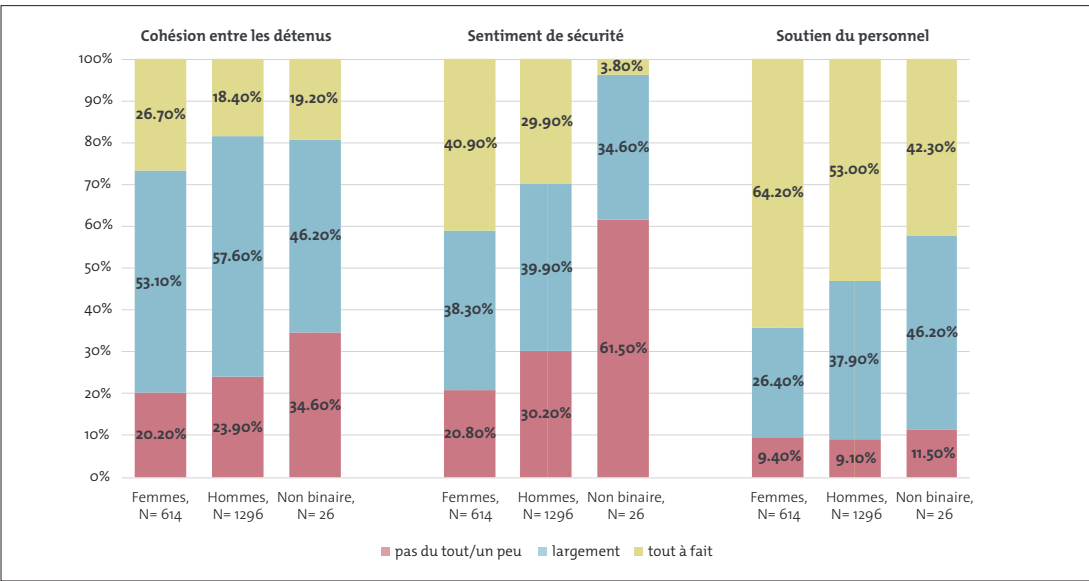
nitentiaire menées par le Prison Research Group, a révélé que les femmes avaient une appréciation très différente de celle des hommes sur certains aspects de leur activité professionnelle, tels que la satisfaction au travail, la collaboration avec les collègues et les supérieurs ou encore les relations avec les détenus (Mangold et al., 2020). Cette différence se reflète également dans la perception du climat social, que les femmes jugent beaucoup plus positivement que les hommes (graphique 4).

C’est l’évaluation du « sentiment de sécurité » qui donne lieu aux écarts les plus importants. Ainsi, 40,9 % des femmes se sentent « largement/tout à fait » en sécurité, contre 29,9 % des hommes. Outre cette différence significative entre les hommes et les femmes, la perception des collaborateurs s’identifiant comme « non binaires » soulève des questions

importantes, notamment en ce qui concerne leur sentiment de sécurité. Près des deux tiers (61,5 %) de ce groupe minoritaire déclarent en effet se sentir « pas du tout/un peu » en sécurité. On relève donc des différences notables dans la perception du climat social selon le genre auquel les collaborateurs s’identifient.

Des divergences de points de vue apparaissent également en fonction du concordat auquel appartient l’institution dans laquelle travaillent les collaborateurs ayant participé à l’enquête. Le graphique 5 met en évidence que les collaborateurs des institutions latines jugent beaucoup plus sévèrement la « cohésion entre les détenus » par rapport aux autres. La différence de perception est toutefois moins marquée en ce qui concerne le « soutien du personnel ». Il est intéressant de noter que les écarts

Graphique 4 : Evaluation du climat social selon le genre (2023)



sont moins importants lorsqu'il s'agit du « sentiment de sécurité ». Les différences constatées laissent à penser que la structure organisationnelle, le cadre normatif et les spécificités culturelles propres aux différents concordats jouent un rôle prépondérant dans la perception du climat social.

Quel lien peut-on établir entre le climat social et les autres dimensions du travail faisant l'objet de l'enquête ?

Les travaux de recherche ont démontré qu'il existe souvent un lien étroit entre le climat social et d'autres dimensions du travail, telles que la satisfaction ou l'état de santé du personnel. Notre analyse a permis de mettre en évidence uniquement des corrélations positives entre les trois dimensions du climat social et les variables que sont la « satisfaction au travail », l'« état de santé », l'« engagement » et les « relations avec les détenus ». Lorsque les « relations avec les détenus » sont jugées bonnes, un climat social perçu positivement coïncide souvent avec une plus grande satisfaction au travail. S'il existe une corrélation positive significative entre toutes les variantes, l'intensité de cette corrélation varie toutefois. C'est entre les variables « satisfaction au travail » et « soutien du personnel » qu'on observe la plus forte corrélation. Il existe par ailleurs une étroite corrélation entre le « soutien du personnel » d'une part, et la « satisfaction au travail », l'« état de santé » et l'« engagement », d'autre part, ce qui indique clairement que les institutions qui se préoccupent du climat social attachent également de l'importance à la

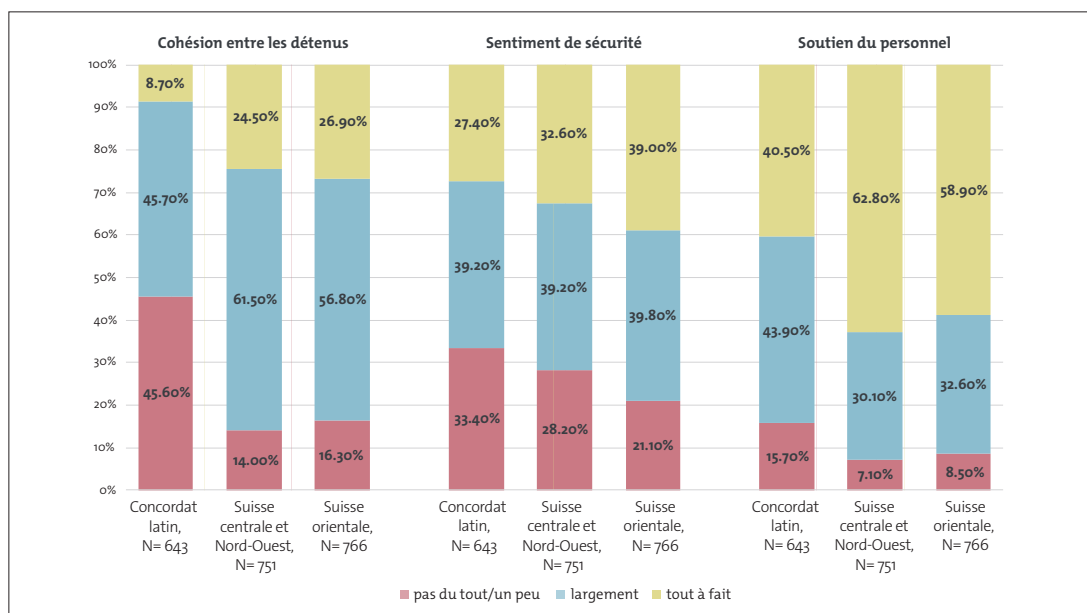
santé, à la satisfaction et à l'engagement de leurs collaborateurs.

Des possibilités d'amélioration se font jour

Les résultats présentés ici montrent que le climat social est non seulement mesurable, mais qu'il joue aussi un rôle important dans le fonctionnement et la performance des établissements pénitentiaires. La recherche sur le climat social permet d'en savoir plus sur la situation actuelle dans ces institutions. Les connaissances ainsi acquises peuvent être utilisées pour identifier des possibilités d'amélioration et planifier des mesures. En les associant à l'ensemble des données récoltées dans le cadre de l'enquête nationale auprès du personnel pénitentiaire, il est possible de documenter des aspects essentiels de la pratique. Les résultats de cette enquête fournissent des connaissances fondamentales et pratiques qui peuvent être mises à profit à tous les niveaux, que ce soit au niveau national, concordataire, cantonal ou de l'établissement lui-même, et contribuent à une évaluation, un pilotage et un développement efficaces du système pénitentiaire. En outre, ils donnent également plus de visibilité à ces personnes qui travaillent chaque jour dans le domaine de la privation de liberté et qui mettent tout en œuvre pour permettre un retour réussi des détenus dans la société après leur libération.

Tous les rapports d'évaluation et les autres publications du Prison Research Group peuvent être consultés sur le site <https://prisonresearch.ch/publications>.

Graphique 5 : Evaluation du climat social selon le concordat (2023)



Cinq questions à Renata Sargent von Arx

«Idéalement, une parité entre hommes et femmes devrait exister dans tous les domaines et à tous les échelons»

Directrice du Centre d'exécution des mesures de Saint-Jean depuis le printemps 2023, Renata Sargent von Arx est la première femme à assumer cette fonction dans cet établissement du Landeron, qui accueille jusqu'à 80 auteurs d'infraction souffrant de troubles psychiques ou de dépendances.



Vous travaillez depuis 18 ans au Centre d'exécution des mesures de St-Jean. Qu'est-ce qui vous fascine dans votre travail au sein d'un établissement de l'exécution des peines et des mesures ?

Quand j'ai commencé à travailler ici, je me sentais probablement comme la plupart des gens qui n'ont jamais été confrontés au milieu carcéral. Il s'agit d'un environnement de travail qui, vu de loin, peut susciter un certain malaise puisqu'on évolue dans une « institution totale ». Dans ce type d'établissement, on exerce un contrôle sur les individus, on prend des décisions à leur place et on leur impose des limites tout en jonglant avec des attentes différentes : notre travail consiste non seulement à protéger la société contre de nouvelles infractions, mais aussi à faire en sorte que les détenus se remettent dans le droit chemin. Dans notre travail au quotidien, nous devons également veiller au respect de leur dignité humaine et de leurs droits. Le fait de jongler avec ces différentes attentes est en fait ce que je trouve très intéressant dans mon travail.

Au printemps 2023, vous avez pris la direction de l'Etablissement de St-Jean. Quels objectifs vous êtes-vous fixés ?

Pendant les dix années que j'ai passées à la tête de l'établissement, j'ai déjà contribué à définir les modalités de mise en œuvre du mandat principal de l'établissement. Cette mission, qui consiste à assurer la prise en charge de personnes ayant commis des infractions en raison de troubles psychiques ou d'un problème de dépendance, reste pour moi une priorité en tant que directrice. Les autres objectifs sont le développement constant et la professionnalisation du travail dans l'exécution des sanctions pénales.

Nous menons actuellement divers projets, notamment sur le traitement des personnes toxicomanes, la gestion de la sexualité des détenus, le travail avec les proches ainsi que la réduction de la fracture numérique chez les détenus. Nous veillons également à l'entretien et au bon fonctionnement de nos installations : les espaces de vie et de travail de l'Etablissement de St-Jean ont plus de 40 ans et devront être entièrement renouvelés et modernisés dans les années à venir. Je m'y engage dans la mesure de mes possibilités.

Le Canton de Berne compte désormais trois directrices d'établissement pénitentiaire. S'agit-il d'une coïncidence ou d'une évolution qui était urgente et nécessaire ?

La parité hommes-femmes était déjà respectée avant mon arrivée au centre d'exécution des mesures de St-Jean, du moins aux échelons inférieurs et dans les équipes des groupes d'habitation. L'établissement a depuis longtemps adopté une approche progressiste à cet égard. Toutefois, le fait que des femmes occupent des postes de direction ou de cadre dans des établissements pénitentiaires pour hommes est une nouveauté. Comme dans de nombreux autres domaines, il est important et légitime que les femmes accèdent de plus en plus à ces fonctions. Idéalement, une parité entre hommes et femmes devrait exister dans tous les domaines et à tous les échelons. Il est particulièrement difficile de recruter des hommes dans les professions sociales et en psychothérapie, cependant dans le domaine de l'accompagnement socioprofessionnel, où il s'agit essentiellement de métiers manuels, les hommes sont plus nombreux que les femmes à St-Jean.

L'Etablissement de St-Jean peut accueillir jusqu'à 80 délinquants toxicomanes ou souffrant de troubles mentaux. Quels sont les principaux défis à relever dans l'exécution des mesures en milieu ouvert ?

La durée indéterminée des mesures constitue un défi particulièrement difficile à relever. La grande majorité des personnes que nous prenons en charge ont été condamnées à une mesure thérapeutique institutionnelle au sens de l'art. 59 CP, ce qui signifie que nous ne savons pas quand prendra fin cette mesure, puisqu'elle peut être prolongée tous les cinq ans. Cette situation peut être source d'incertitudes et de frustration pour les détenus, d'où l'importance de leur donner la possibilité d'envisager un avenir. Un autre défi réside dans les attentes élevées de la population à l'égard de l'exécution des mesures en milieu ouvert : produire de bons résultats, à moindre coût et à l'écart du reste de la société.

De nombreux établissements pénitentiaires ont des difficultés à trouver du personnel qualifié. Qu'en est-il à St-Jean ?

Nous constatons également la pénurie de personnel qualifié, ce qui certes m'inquiète. Fort heureusement, nous disposons à l'heure actuelle d'effectifs suffisants, mais le sera-t-il à l'avenir ? Rien n'est moins sûr ! Ce qui me préoccupe le plus, c'est que mes collaborateurs se retrouvent surchargés en raison d'un manque de personnel, ce qui aurait de graves conséquences si, en raison d'une charge de travail trop importante, ils ne soient pas en mesure d'accomplir leurs tâches avec la diligence requise, ce qui entraînerait, par exemple, des erreurs d'appréciation dans l'évaluation des risques. (nig)

Un changement de perspective utile

Première journée de mise en réseau sur le travail avec les proches



Dans le travail avec les proches, il peut être utile de se mettre à la place des enfants. Sur cette photo, on peut voir le parloir familial de la prison de Pfäffikon (ZH). (photo mise à disposition).

Des professionnels issus des différents secteurs de l'exécution des sanctions pénales et de la protection de l'enfant se sont réunis à Berne pour une journée de mise en réseau, afin de partager leurs expériences en matière de travail avec les proches. Ils ont conclu qu'une meilleure collaboration entre toutes les disciplines était nécessaire, ce qui implique une meilleure connaissance des compétences des uns et des autres.

Cette journée de mise en réseau, organisée par l'Office fédéral de la justice (OFJ) le 1^{er} mars 2024 à Berne, répondait manifestement à un besoin. Elle a ainsi réuni 75 participants. Placée sous le thème « Enfants avec un parent détenu en Suisse », elle s'adressait à toutes les autorités, institutions et ONG qui œuvrent au maintien des contacts entre un parent détenu et ses enfants. Parmi les participants figuraient des représentants de la police, du ministère public, des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte mais aussi des directions et des services sociaux des établissements pénitentiaires. Étaient également présents des responsables d'offices cantonaux de l'exécution judiciaire et des collaborateurs des services de probation, mais aussi des ONG actives dans le domaine des droits de l'enfant et du travail avec les

proches. Du côté des autorités fédérales, étaient représentés l'Office fédéral de la statistique, l'Office fédéral des assurances sociales et l'OFJ.

Voir le monde à travers les yeux d'un enfant

Bernardo Stadelmann, Sous-Directeur de l'OFJ, a donné le coup d'envoi de cette journée avec ce mot d'ordre : « Ne plus avoir peur du contact entre les disciplines, aller vers les autres, sortir des sentiers battus et travailler en réseau ». Ronald Gramigna, Chef de l'Unité Exécution des peines et mesures à l'OFJ, a mis en avant dans son discours d'introduction, le rôle crucial des initiatives privées dans le domaine du travail avec les proches. Le programme de la matinée a ainsi été ponctué par la présentation de nombreux exemples

pratiques dans lesquels des acteurs privés ont joué un rôle clé. L'après-midi a en revanche été consacrée à des échanges entre les participants sous forme de tables rondes et a porté sur des sujets allant des relations publiques et des préoccupations des enfants aux possibilités de construction dans le cadre de l'exécution et à la recherche.

Lors de ces échanges, plusieurs participants ont souligné la nécessité de mieux connaître les compétences des différents professionnels impliqués afin de pouvoir collaborer efficacement. Selon Beatrice Kalbermatter, co-organisatrice de cette journée, il s'agissait également de souligner l'importance de se mettre à la place des enfants dans le travail avec les proches : « Cela soulève une multitude de questions qui ne se sont jamais posées sous cette forme auparavant ». (km)

Mise en œuvre de la Convention contre la torture

La Suisse est appelée à compléter son train de mesures

Le Comité des Nations Unies contre la torture (CAT) a examiné le huitième rapport périodique de la Suisse. Dans ses observations finales, distribuées en décembre 2023, il salue l'adoption par la Suisse de modifications législatives, de plans d'action et de prévention contre la torture et il se réjouit de la création de l'Institution nationale des droits de l'homme. Le CAT s'inquiète toutefois de certaines lenteurs dans la mise en œuvre de la Convention.

Patricia Meylan

La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants tend à concrétiser l'interdiction générale de la torture. Le CAT est composé d'experts indépendants qui veillent à la bonne application de la Convention. Dans leurs observations finales, ils soulignent la bonne mise en œuvre de la Convention par l'Etat partie, ou relèvent les manquements et émettent des recommandations.

Aspects positifs

Le CAT félicite la Suisse d'avoir modifié certaines lois, réorienté certaines politiques et adopté des mesures administratives afin d'améliorer l'effectivité de la Convention. Parmi les actes les plus récents, il relève l'extension du mariage aux personnes de même sexe, ainsi que les modifications apportées à la procédure de naturalisation des étrangers de troisième génération ; il se félicite de l'adoption d'un plan d'action national de lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique, d'un plan d'action national contre la traite des êtres humains et encore d'un plan d'action nationale contre la radicalisation et l'extrémisme violent.



L'offre de places dans des établissements fermés spécialisés comme Curabilis à Genève (notre photo) est insuffisante. Le CAT demande à la Suisse de veiller à ce que, dans tous les cantons, les personnes détenues pour des raisons pénales puissent bénéficier « régulièrement, rapidement et facilement de soins psychiatriques de base dispensés par des professionnels qualifiés ».

Photo : Peter Schulthess, 2016

Le Comité regrette que la Suisse n'ait pas encore érigé la torture en infraction pénale, mais se félicite de l'initiative parlementaire visant à combler cette lacune. Cet objet est actuellement traité par le Parlement (voir l'encadré).

Sujets de préoccupation et recommandations

Au terme d'un processus politique de plus de 20 ans, l'Institution suisse des droits humains (ISDH) a été fondée l'an dernier à Berne. Dans ses observations finales, le CAT salue la création de cette institution chargée de la protection des droits fondamentaux en Suisse. Il constate toutefois « avec inquiétude » l'inadéquation entre les ressources allouées à l'ISDH et les buts poursuivis. Les experts re-

commandent à la Suisse de mettre à disposition de l'ISDH « les ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat de manière efficace et en toute indépendance ».

Domaine de l'asile

Le CAT réitère ses préoccupations au sujet des renvois de personnes du territoire suisse. Il invite la Suisse à veiller à ce que personne ne puisse être expulsé s'il existe un risque prévisible de torture. Dans ses observations, le Comité fait également état d'informations selon lesquelles lors de rapatriements, des « individus auraient été entravés et attachés à un fauteuil roulant » et qu'une femme aurait été « contrainte d'allaiter son enfant alors qu'elle était menottée ». Il dé-

nonce également le recours aux « enfants mineurs comme interprètes dans le cadre des échanges avec leurs parents ».

Le CAT relève que des enfants non accompagnés seraient accueillis dans des conditions inadéquates et ne bénéficieraient pas de la protection nécessaire dans les centres pour requérants d'asile. Selon les informations du CAT, en raison d'un manque d'effectif et de l'augmentation du nombre d'enfants non accompagnés « chaque membre du personnel s'occupe de 70 à 100 mineurs ».

Le CAT recommande à la Suisse de bannir tout emploi de la force allant au-delà de ce qui est strictement nécessaire et proportionné. Il lui rappelle également de respecter les principes de protection et d'intérêt supérieur de l'enfant qui doivent être observés en tout temps, y compris dans l'application des procédures d'asile.

Détention pénale

Les conditions de détention préoccupent le CAT à plusieurs titres. Il cite en priorité la persistance du surpeuplement carcéral dans certaines prisons romandes. Le Comité s'inquiète également de ce qu'en détention, l'accès aux soins de santé mentale n'est pas assuré et que « le nombre de psychiatres dans le système pénitentiaire est insuffisant ». Se référant aux informations en sa possession, il déplore en outre que « les stratégies de prévention du suicide dans les établissements de privation de liberté présentent des lacunes ».

Le CAT demande à la Suisse de veiller à ce que dans tous les cantons, les personnes détenues pour des raisons pénales « puissent bénéficier régulièrement, rapidement et facilement de soins psychiatriques de base dispensés par des professionnels qualifiés ».

Violences policières

Les experts du CAT félicitent la Suisse pour les mesures prises afin de lutter contre les violences policières. Ils se disent toutefois préoccupés « par les allégations d'usage excessif de la force et d'autres mauvais traitements de la part de la police, en particulier à l'en-

contre de personnes appartenant à certains groupes raciaux et ethniques ». Il demande à la Suisse d'encourager les cantons à adopter des mécanismes indépendants d'enquête en cas d'allégations de violences policières à l'encontre de personnes privées de liberté.

Enfants intersexués

Le CAT dit détenir des informations qui font état d'opérations chirurgicales et de traitements médicaux « inutiles et irréversibles » pratiqués sur des enfants intersexués, sans que ceux-ci n'aient donné leur consentement éclairé. Le souci du Comité porte également sur le fait que de « telles interventions, qui peuvent causer des souffrances physiques et psychologiques à long terme, n'ont pas donné lieu à des enquêtes, des sanctions ou des réparations et qu'il n'existe pas de dispositions légales particulières permettant aux victimes d'obtenir réparation ».

Le Comité appelle la Suisse à fournir aux victimes une « réparation adéquate pour les souffrances physiques et psychologiques

causées par ces pratiques ». Et il requiert de la Suisse qu'elle prenne des mesures afin que « les enfants ne soient pas soumis, sans leur consentement, pendant leur enfance ou leur petite enfance, à des interventions médicales ou chirurgicales non nécessaires destinées à déterminer leur sexe ».

Mécanisme de contrôle

La Convention contre la torture est entrée en vigueur en Suisse le 26 juin 1987. Le système de contrôle propre à la Convention commande aux Etats signataires d'établir, tous les quatre ans, un rapport sur les dispositions prises pour respecter leurs obligations découlant de la Convention. Le Conseil fédéral a adopté en juin 2019, le huitième rapport périodique de la Suisse à l'intention du CAT. Cette base a permis au Comité d'avoir une vue d'ensemble des concrétisations (effectuées par la Confédération et les cantons) de la Convention contre la torture. La présentation du rapport devant le Comité a eu lieu en juillet 2023.

Eriger la torture en infraction au Code pénal suisse

En 2005 déjà, dans ses observations finales au quatrième rapport périodique (CAT/C/CR/34/CHE), le CAT demandait à la Suisse de faire figurer dans son Code pénal l'incrimination de la torture. En 2024, cette infraction n'est toujours pas expressément prévue par la loi pénale suisse, mais les rouages législatifs sont actionnés ! Du reste, dans ses observations au huitième rapport périodique, le CAT salue la démarche parlementaire en cours au Parlement.

Il s'agit de l'initiative parlementaire (20.504), déposée en décembre 2020 par le Conseiller national Beat Flach, intitulée « Inscrire la torture en tant que telle dans le catalogue des infractions du droit pénal ». Le texte relève que différentes infractions du droit suisse peuvent trouver à s'appliquer en cas de torture, mais qu'aucune ne couvre entièrement la notion de torture au sens de l'article premier de la Convention contre la torture.

En 2022, les Commissions des affaires juridiques des deux Conseils ont accepté de donner suite à l'initiative parlementaire. Le 16 novembre dernier, la Commission des affaires juridiques du Conseil national (CAJ-N) s'est ressaisie de cet objet pour se prononcer sur le fond et sur le délai. Sur le fond, elle a estimé que des décisions doivent encore être prises en ce qui « concerne le cercle des auteurs possibles et la description spécifique de l'acte ». La CAJ-N a chargé l'administration fédérale d'élaborer deux propositions et de préparer un avant-projet à mettre en consultation pour la fin de 2024. Sur le délai, elle a décidé de prolonger de 2 ans la mise en œuvre de l'initiative parlementaire. Le 15 mars dernier, le Conseil national a suivi sa commission en acceptant de prolonger le délai de traitement de cet objet jusqu'à la session de printemps 2026.

« Sortir de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en soi »

Entretien avec Annette Keller à propos des multiples domaines d'apprentissage couverts par l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank

« Notre objectif est que chaque femme sorte de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en sa capacité à reprendre le dessus dans laquelle elle pourra puiser » : c'est en ces termes qu'Annette Keller décrit l'objectif du travail effectué au sein de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank. La directrice est partie à la retraite fin mai 2024, après avoir, pendant 13 ans, dirigé et marqué de son empreinte le seul établissement d'exécution des peines et des mesures pour femmes de Suisse alémanique.

Folco Galli

#prison-info : Dans l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank, qui se situe à l'écart du village, l'immensité du paysage frappe malgré le mur d'enceinte. Quel horizon s'ouvre aux femmes qui y sont prises en charge ?

Annette Keller : La vaste étendue du site offre une vue dégagée sur les environs et le ciel, ce que les femmes apprécient beaucoup. La différence avec les prisons régionales, où la plupart d'entre elles étaient détenues auparavant, est frappante. Nous constatons que l'environnement a un impact positif sur l'atmosphère au sein de l'établissement. Mais au sens figuré également, c'est un nouvel horizon qui s'ouvre à ces femmes : elles sont dans un endroit sûr, où elles ont le temps d'entreprendre un travail d'introspection. Elles sont accompagnées et soutenues dans ce processus par le personnel, qui leur donne confiance en un avenir prometteur et les épaula lorsqu'elles traversent une période particulièrement compliquée.

Quels sont les principes qui vous guident, vous et vos collaborateurs ?

Nous respectons ces femmes telles qu'elles sont, avec leur lourd vécu, et prenons leur souffrance au sérieux. C'est dans un second temps seulement qu'elles sont capables d'assumer la responsabilité de leur vie et de leurs actes. Notre approche repose sur une vision humaniste de l'être humain : chaque per-

sonne a une dignité et des besoins qu'elle cherche à satisfaire. Chaque personne aspire à se développer et à donner un sens à sa vie. Une relation basée sur le respect est aussi essentielle pour assurer la sécurité. Chaque domaine de la vie est un terrain

d'apprentissage qui permet d'acquérir des aptitudes individuelles. Notre objectif est que chaque femme sorte de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en sa capacité à reprendre le dessus dans laquelle elle pourra puiser.



Carte d'identité

Annette Keller a suivi une formation pour devenir enseignante à Kreuzlingen et a enseigné quatre ans dans le primaire. Elle a ensuite étudié la théologie à Berne et travaillé pendant quatre ans comme pasteure à Urtenen-Schönbühl. A partir de 1994, elle a accompli plusieurs missions en tant qu'observatrice internationale d'élections. En 2000, elle a commencé à travailler au sein de l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank : d'abord comme surveillante, puis, après des études de travail social en cours d'emploi, comme responsable de l'exécution. De 2009 à 2011, elle a dirigé le service social des Services psychiatriques universitaires de Berne. De 2011 à 2024, elle a exercé la fonction de directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank. En 2020, la faculté de droit de l'Université de Berne lui a décerné le titre de docteur honoris causa pour la constance et l'esprit d'innovation dont elle a fait preuve dans son engagement en faveur de la dignité humaine et de l'Etat de droit dans l'exécution des peines et des mesures.

Que peuvent apprendre ces femmes en co-habitant ?

Elles peuvent surtout développer des compétences sociales. Les groupes d'habitation, qui accueillent entre 8 et 24 femmes, sont des lieux de coexistence forcée au sein d'une « institution totale ». On est à l'étroit partout ; chaque femme a un lourd vécu, s'inquiète pour son avenir et aucune n'avait jamais imaginé se retrouver là. Agées de 19 à 79 ans, elles proviennent de cultures différentes, ne parlent pas la même langue et ont des niveaux d'éducation variés. Un tiers d'entre elles sont atteintes de troubles psychiatriques et beaucoup souffrent de toxicomanie. Dans ce lieu de coexistence forcée, elles doivent apprendre à faire attention aux autres, à gérer les conflits, à faire part de leurs besoins tout en prenant en compte ceux des autres, à trouver des compromis et à gérer leurs propres émotions. Les assistants sociaux et les éducateurs sociaux qui supervisent les groupes d'habitation veillent à ce qu'elles se servent de ce terrain d'apprentissage et les aident, par exemple, à résoudre des conflits ou à concilier des besoins divergents.

Et que peuvent-elles apprendre en travaillant ?

Elles peuvent également développer des compétences sociales, bien que l'accent soit moins mis ici sur leur capacité à gérer les conflits que sur leur aptitude à travailler en équipe et à coopérer. Exercer une activité professionnelle leur permet en outre de maintenir ou de développer leur aptitude à travailler, ce qui est essentiel en vue de leur réinsertion sur le marché de l'emploi. C'est aussi l'occasion pour elles de faire preuve d'efficacité personnelle et de renforcer leur estime d'elles-mêmes. Je suis toujours étonnée par leur investissement, y compris pour les tâches les plus simples. L'envie de bien faire est un puissant moteur.

Quelles formations sont proposées à ces femmes ?

Dans le cadre du programme de formation dans l'exécution des peines (Fep), elles ont la possibilité de combler leurs lacunes dans la formation de base. Elles peuvent en outre suivre des cours en ligne adaptés à leurs besoins. Une formation professionnelle est aussi possible.

La réussite de la réinsertion sociale passe aussi par l'acquisition de compétences numériques. Que propose Hindelbank à cet égard ?

Il ne faut pas que les femmes détenues à Hindelbank décrochent du numérique. C'est pourquoi nous leur proposons depuis plusieurs années des cours pour obtenir l'ECDL (« European Certificate of Digital Literacy »). C'est un certificat attestant les compétences pratiques d'utilisation des applications informatiques les plus courantes. Il y a deux ans, nous avons en outre embauché un collaborateur chargé de s'assurer que ces femmes puissent acquérir et maintenir des compétences numériques. Nous avons élaboré un document qui recense les offres mises à leur disposition.

« Nous avons pour mission de protéger suffisamment les plus vulnérables pour qu'elles se sentent en sécurité. »

Quelles sont ces offres ?

Pour pouvoir profiter des différentes offres, toutes les femmes qui arrivent à Hindelbank doivent d'abord suivre un cours d'introduction. Elles peuvent ensuite, par exemple, participer à l'activité surveillée et encadrée « Internet am Sonntag » (Internet le dimanche) ou communiquer avec leurs proches via des appels vidéo. Un groupe a par ailleurs spécialement été créé pour montrer à celles qui ont droit à des congés comment faire bon usage de leur smartphone. Un cours sur les connaissances numériques de base vise en outre à apprendre, en particulier aux femmes qui sont sur le point d'être libérées, à utiliser les outils numériques pour organiser leur vie quotidienne et à communiquer en ligne avec les autorités et les institutions financières. Un autre aspect important abordé dans ce cours est l'utilisation responsable et sûre des médias sociaux. Nous prévoyons par ailleurs d'équiper chaque groupe d'habitation de plusieurs ordinateurs, afin de garantir aux femmes un accès à Internet

limité à des contenus fiables (mot-clé : liste blanche).

Pourquoi l'organisation des loisirs a-t-elle aussi son importance dans l'exécution des peines et des mesures ?

De nombreuses femmes sont habituées à des loisirs passifs. Il est important qu'elles découvrent de nouveaux centres d'intérêt et qu'elles puissent tester et développer leurs capacités. Le sport et l'activité physique, qui sont essentiels à un mode de vie sain, en font partie.

Les relations avec les proches sont, elles aussi, déterminantes dans la réussite de la réinsertion. Comment les femmes peuvent-elles maintenir et entretenir une relation avec leurs enfants notamment ?

Les femmes peuvent appeler leurs enfants à tout moment durant leur temps libre et communiquer avec eux via des appels vidéo une fois par mois. De plus, elles peuvent recevoir leur visite tous les mercredis après-midi, en plus des trois visites par mois autorisées. Dans la section externe, elles peuvent passer la nuit le week-end et certains jours avec eux. Une collaboratrice expérimentée dans le conseil parental anime désormais un groupe de parole destiné aux mères, au sein duquel ces dernières peuvent échanger sur leur manière de gérer leurs relations avec leurs enfants. Nous voulons faciliter encore plus les contacts : d'ici à la fin de l'année, des téléphones seront installés dans toutes les cellules. Les détenues pourront ainsi passer des appels depuis leur cellule et souhaiter une bonne nuit à leurs enfants, ce qui n'est pas toujours possible aux heures de grande affluence avec seulement deux cabines téléphoniques disponibles dans les groupes d'habitation.

Même si le système pénitentiaire offre une deuxième chance aux auteurs d'infraction, ce qui reflète une orientation résolument humaniste, la privation de liberté reste une peine sévère. Qu'est-ce qui est le plus difficile à supporter pour les femmes détenues à Hindelbank ?

Comme nous l'avons déjà évoqué, c'est, pour la plupart d'entre elles, le fait de vivre dans un lieu de coexistence forcée. Nous avons pour mission de protéger suffisamment les plus vulnérables pour qu'elles se sentent



L'Établissement pénitentiaire de Hindelbank offre de nouvelles perspectives aux femmes qu'il prend en charge.
Photo : Peter Schulthess, 2018

en sécurité. Les conflits reflètent les stéréotypes de genre : les femmes recourent très rarement à la violence, mais elles peuvent parfois mettre les autres à l'écart, exercer des pressions ou dire du mal des autres. Cela montre à quel point la construction d'un nouveau bâtiment avec des groupes d'habitation plus petits est urgente. Afin de donner une vision complète de la réalité, je tiens à souligner que les femmes savent aussi se montrer solidaires entre elles et se soutenir mutuellement.

Qu'est-ce qui leur pèse aussi beaucoup ?

Le fait de se sentir constamment observées et évaluées. Nous n'avons pris conscience de ce problème que dans le cadre du projet pilote « Climat social en milieu carcéral », qui est actuellement mené. Elles ont l'impression que tout ce qu'elles peuvent dire ou faire est consigné et qu'un trop grand nombre de collaborateurs peut potentiellement lire ces notes. Elles ont besoin d'espaces où elles peuvent s'exprimer librement sans craindre que quelqu'un prenne des notes. Je peux comprendre leur ressenti. C'est pourquoi nous devons trouver de nouvelles méthodes de documentation qui impacteraient moins la relation de confiance qui doit s'établir avec les collaborateurs. Un autre problème pour elles est le nombre important de règles : tout est réglementé dans une institution totale.

Même s'il existe une certaine marge d'appréciation, elles doivent faire une demande écrite pour tout. Enfin, pour les mères, la séparation avec les enfants est ce qu'il y a de plus difficile à vivre dans leur peine. Beaucoup se sentent coupables et se demandent comment elles peuvent assumer leur responsabilité de mère en prison.

La nouvelle section externe ne dispose pas de postes de travail internes. Une spécialiste en insertion professionnelle aide, en revanche, depuis 2022 celles qui y sont placées à trouver un emploi à l'extérieur. Pourquoi cela ?

Il est impossible, dans une institution partielle comptant douze places, de créer des postes de travail internes qui posent les mêmes exigences que sur le marché du travail. Or, c'est justement dans la dernière phase de l'exécution en milieu ouvert qu'il est important que les femmes puissent occuper ce type de poste et tester leurs compétences. Ce qui est nouveau dans ce projet, c'est qu'une spécialiste en insertion professionnelle accompagne les femmes jusqu'à ce qu'elles décrochent un emploi. Elle ne se contente toutefois pas de soutenir ces femmes, mais vient aussi en aide aux employeurs en cas de problèmes. Le projet repose entièrement sur le principe de la normalisation : les femmes sont hébergées dans des groupes de trois personnes, préparent leurs repas elles-mêmes et peuvent gérer, au moyen d'un service d'e-banking, une partie de leur compte bancaire librement et l'autre avec l'aide d'une assistante sociale.

Quels sont les résultats obtenus jusqu'à présent ?

Le projet a montré son efficacité : jusqu'à présent, toutes les femmes ont réussi à décrocher un poste. Les employeurs se montrent ouverts et disposés à leur accorder une seconde chance. Tous les problèmes rencontrés sur le lieu de travail ont également pu être résolus avec succès. Au vu des résultats

positifs obtenus, même les autorités de placement qui étaient au départ sceptiques sont désormais convaincues que le projet a un impact positif sur la réinsertion. Et les femmes s'épanouissent. Nous leur faisons régulièrement des retours positifs, mais les retours qui viennent de l'extérieur ont bien plus de valeur.

Toutes les femmes ne s'épanouissent pas. Malgré tout ce qui est mis en œuvre, les progrès sont parfois lents ou inexistant. Comment gérez-vous cela ?

Il faut voir les choses dans leur globalité. Les femmes qui s'en sortent bien sont une source de motivation et de satisfaction importante pour nous. Elles compensent les cas difficiles. Un jour, j'ai été servie par une ancienne détenue dans un magasin. Elle m'a dit qu'elle allait bien, qu'elle avait une famille et un travail et qu'elle n'en serait pas arrivée là sans ses deux années à Hindelbank. A la fin, elle m'a demandé de transmettre un message aux collaborateurs : je devais leur dire que « même si une femme sur dix seulement s'en sort, leur travail en vaut la peine » !

Vous avez dit à plusieurs reprises exercer un « métier de rêve ». Comment se sent-on lorsqu'on quitte un travail qui a du sens comme celui-là ? Quels sont vos projets d'avenir ?

Je me sens bien. Je suis reconnaissante qu'Hindelbank soit porté par tant de collaborateurs engagés et heureuse de pouvoir passer le flambeau à Andrea Wechlin, qui partage les valeurs défendues par l'établissement. Et je suis impatiente de voir ce que l'avenir me réserve. Mon intérêt pour la vie ne s'arrête pas aux portes de la prison. Je vais reprendre mon rôle d'observatrice internationale d'élections pour le DFAE. Je n'ai pas d'autres projets concrets pour l'instant. J'ai hâte de découvrir de nouveaux horizons et de nouvelles expériences, de vivre au ralenti et avec plus de légèreté et d'avoir plus de temps à consacrer aux relations et à la culture.

Questions posées par Folco Galli.

« Le sujet suscite désormais l'intérêt »

Résultats d'une enquête de la CCSPC sur le travail avec les proches

Le système pénitentiaire suisse a trop longtemps négligé l'importance des contacts entre les détenus et leurs proches, mais la situation commence à évoluer, comme le révèle une enquête menée auprès des services pénitentiaires cantonaux.

Les choses bougent dans le domaine du travail avec les proches. Selon Barbara Reifler, vice-présidente de la Conférence des chefs des services pénitentiaires cantonaux (CCSPC), « le fait que l'Office fédéral de la justice (OFJ) ait mandaté la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) pour mener une étude sur le sujet a été un élément déclencheur : le sujet suscite désormais l'intérêt ». La CCSPC a mené l'an dernier une enquête auprès des cantons afin d'en savoir plus sur les pratiques existant en la matière.

Elle a pris cette initiative en réponse à un appel lancé par le Conseil fédéral aux cantons pour qu'ils œuvrent à l'amélioration du travail avec les proches, suite à la publication du rapport « Situation des enfants dont l'un des parents est détenu en Suisse » par l'OFJ en mai 2023, sur la base de l'étude de la ZHAW.

Garantir une relation entre les enfants et leurs parents

Le rapport de l'OFJ a fait suite aux demandes réitérées du Comité des droits de l'enfant des Nations Unies à la Suisse pour qu'elle collecte et analyse des données sur les enfants dont l'un des parents est détenu dans le pays, ceci dans le but de garantir une relation personnelle entre eux par le biais de visites régulières, de services adéquats et d'un soutien approprié, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

L'appel du Conseil fédéral était adressé à plusieurs destinataires. En ce qui concerne l'exécution des peines, c'est la CCSPC qui s'est déclarée compétente pour y répondre. A cet effet, la CCSPC a décidé lors de son assemblée plénière de mars 2023, d'examiner la mise en œuvre de cette recommandation. Dans un premier temps, elle a mené l'enquête susmentionnée auprès de ses membres afin

de dresser un état des lieux et d'en savoir plus sur les mesures déjà adoptées ainsi que sur celles prévues. Il en est ressorti que des initiatives avaient déjà été prises dans les 23 cantons ayant participé à cette enquête : 156 mesures avaient été mises en œuvre et 20 autres étaient prévues.

Mesures visant à favoriser l'entretien des contacts

L'enquête a distingué six types de mesures, qui allaient du soutien au maintien du contact entre les enfants et adolescents et leur parent détenu à la collaboration avec les services de consultation pour les proches, en passant par des salles de visite et d'attente adaptées aux enfants.

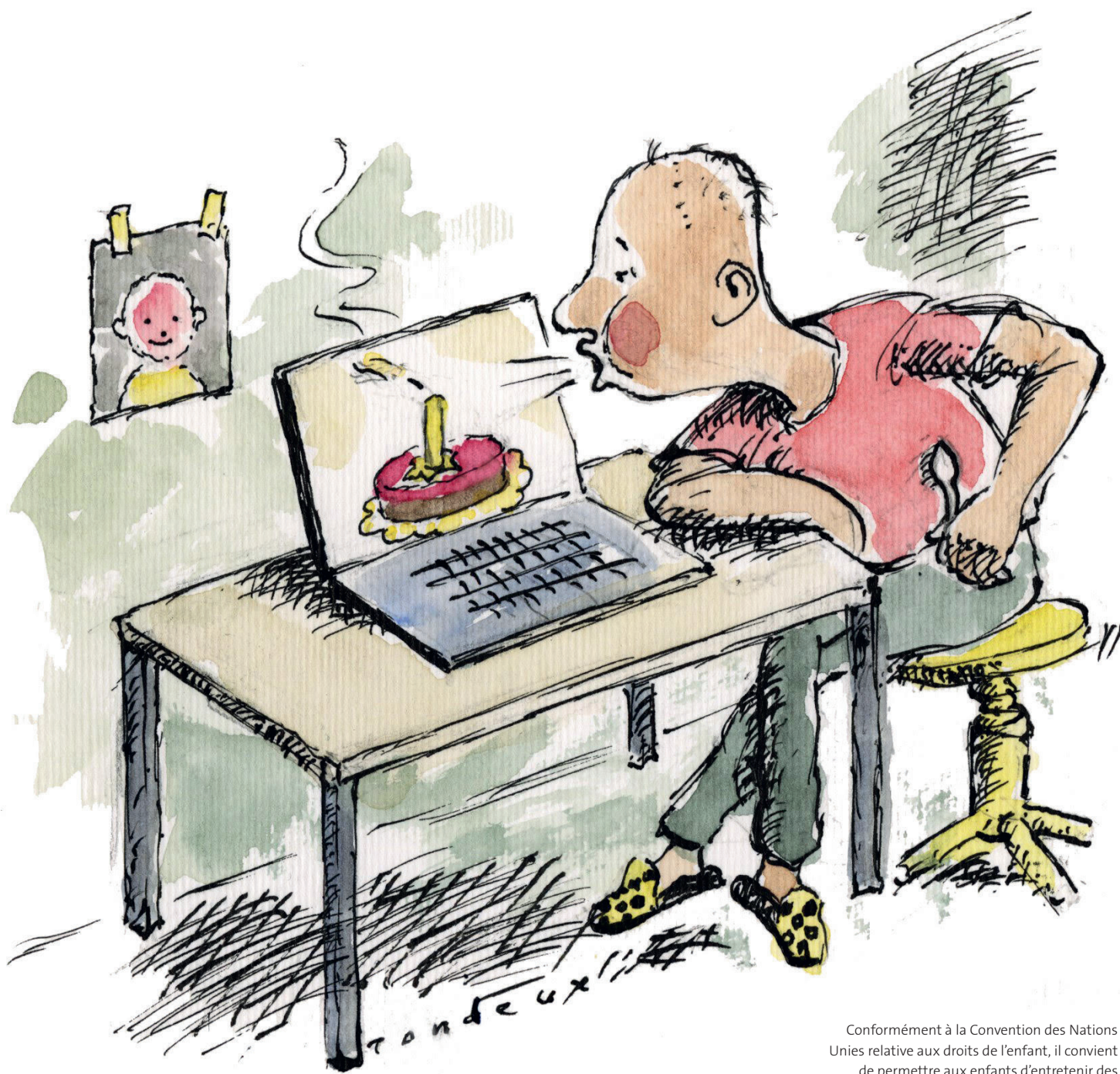
Les résultats ont révélé que le soutien au maintien du contact était la mesure la plus répandue, 29 institutions l'ayant déjà mise en œuvre et 8 autres envisageaient de le faire. Les salles de visite et d'attente ainsi que les horaires de visite adaptés aux enfants, mais aussi la possibilité de passer des appels vidéo étaient également largement répandus. Ces mesures étaient appliquées dans 26 institutions et prévues dans 4 autres. Par ailleurs, le personnel de 17 établissements était sensibilisé aux droits des proches. Il est également apparu que 16 établissements recueillaient des informations sur les proches, telles que, par exemple, le nombre d'enfants. En outre, 20 institutions entretenaient une collaboration ou un échange interdisciplinaire avec la police, le ministère public, les tribunaux ou les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte. Autre résultat qui montre l'importance du sujet dans les structures organisationnelles : 7 offices cantonaux et établissements pénitentiaires avaient constitué des groupes spécialisés ou de travail internes sur le travail avec les proches.

Apprendre les uns des autres grâce à des exemples concrets de réussite

« Les cantons sont à pied d'œuvre et nous sommes ravis de constater que de nombreuses mesures sont déjà en place », a déclaré la vice-présidente de la CCSPC en réaction aux résultats de l'enquête. Pour Barbara Reifler, on n'en est toutefois qu'au début : « La CCSPC souhaite montrer d'ici à sa prochaine assemblée plénière, qui aura lieu en automne, comment on peut continuer de faire avancer les choses dans la pratique sur la question du travail avec les proches ». De son point de vue, des préconisations, des normes minimales ou même une publication présentant des exemples de bonnes pratiques pourraient être envisagées. Les expériences qui sont actuellement recueillies dans le cadre des projets pilotes sur le travail avec les proches à St-Gall et sur la détention provisoire à Berne et Zurich présentent à cet égard un grand intérêt.

S'appuyer sur la force de l'exemple

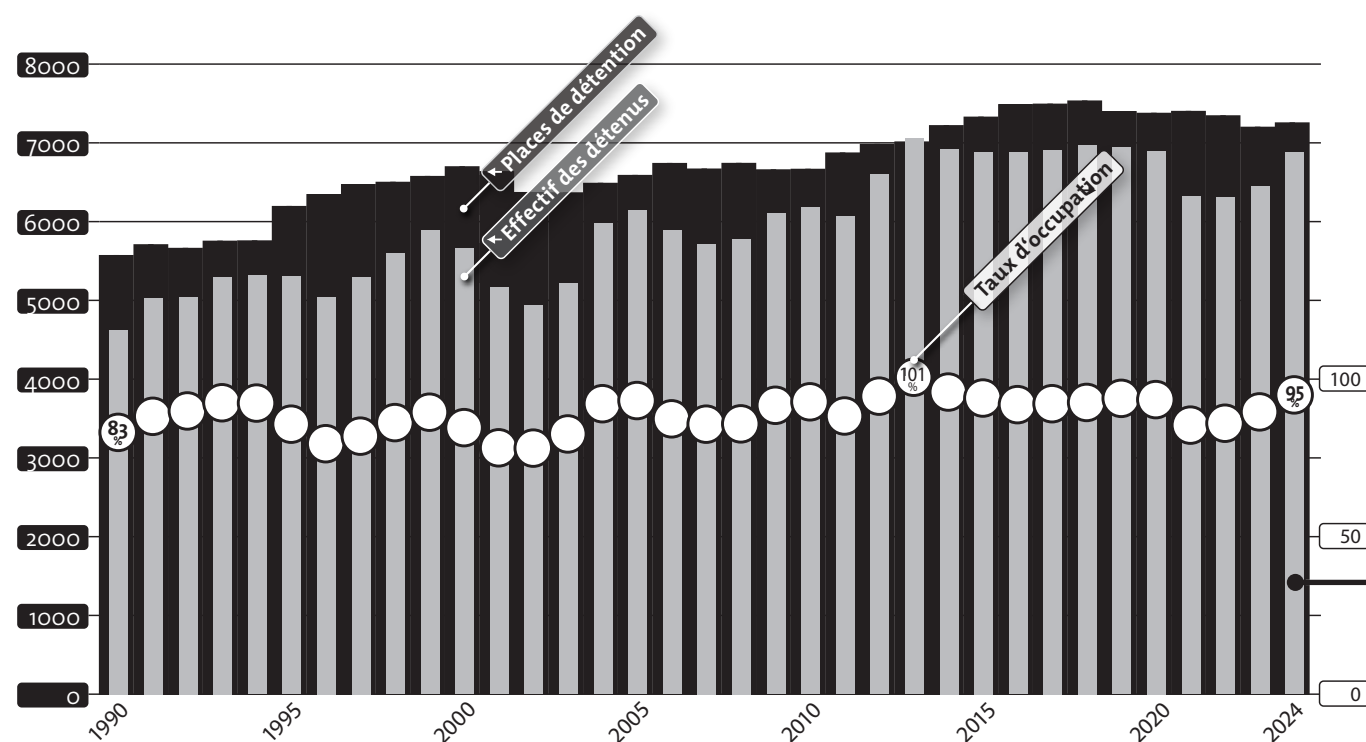
Mais surtout, comme le souligne Barbara Reifler, il est essentiel que les cantons puissent apprendre les uns des autres : « Nous ne devons pas tous tenter de réinventer la roue ». C'est pourquoi la CCSPC s'est dite prête à prendre le relais de l'OFJ pour l'organisation de la journée de mise en réseau sur le travail avec les proches (voir article p. 32). « Le plus important dans ce domaine, ce sont les personnes qui donnent l'impulsion au changement au sein de leur institution. Parler de ces exemples concrets dans le cadre d'une formation continue peut inspirer d'autres responsables. » Selon la vice-présidente de la CCSPC, la force de l'exemple est le moyen le plus efficace pour donner davantage de poids au travail avec les proches dans l'exécution des peines. (KM)



Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, il convient de permettre aux enfants d'entretenir des relations personnelles avec leur parent détenu.
Illustration : Patrick Tondeux

Taux d'occupation le plus élevé depuis 2014

Relevé de la privation de liberté de l'OFS



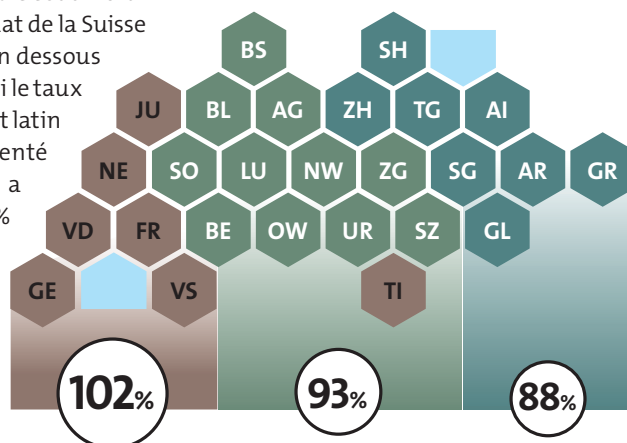
Graphiques : Peter Schultress / Données : bfs.admin.ch

Selon le relevé de la privation de liberté de l'Office fédéral de la statistique (OFS), la Suisse comptait **6881 personnes détenues** le 31 janvier 2024, ce qui représente une augmentation de 7 % par rapport au même jour de référence de l'année précédente. Ce total est proche de celui enregistré le 31 janvier 2020, avant la pandémie de COVID-19.

Si l'effectif a augmenté en janvier 2024, le **nombre de places de détention** (7251) est quant à lui resté stable par rapport à l'année précédente (+0,8 %). Cela a eu pour effet de rehausser le taux d'occupation au niveau national de 5,3 points.

Le 31 janvier 2024, le **taux d'occupation dans les établissements pénitentiaires** était de **94,9 %** en Suisse. Il s'agit du niveau le plus élevé depuis 2014.

Par rapport à 2023, l'augmentation du taux d'occupation a été plus importante dans les deux concordats alémaniques que dans le concordat latin. Cela dit, les taux d'occupation du concordat de la Suisse centrale et du Nord-Ouest (92,7 %) et du concordat de la Suisse orientale (88,4 %) restent en dessous de la valeur nationale. Même si le taux d'occupation dans le concordat latin a pour sa part peu augmenté entre 2023 et 2024 (+3,4 %), il a cette année dépassé les 100 % pour la première fois depuis 2021 (102,4 %).



Parmi les 6881 personnes détenues, **64%** exécutaient une peine ou une mesure, y compris en exécution anticipée,

64 %

30% se trouvaient en détention provisoire ou pour des motifs de sûreté

30 %

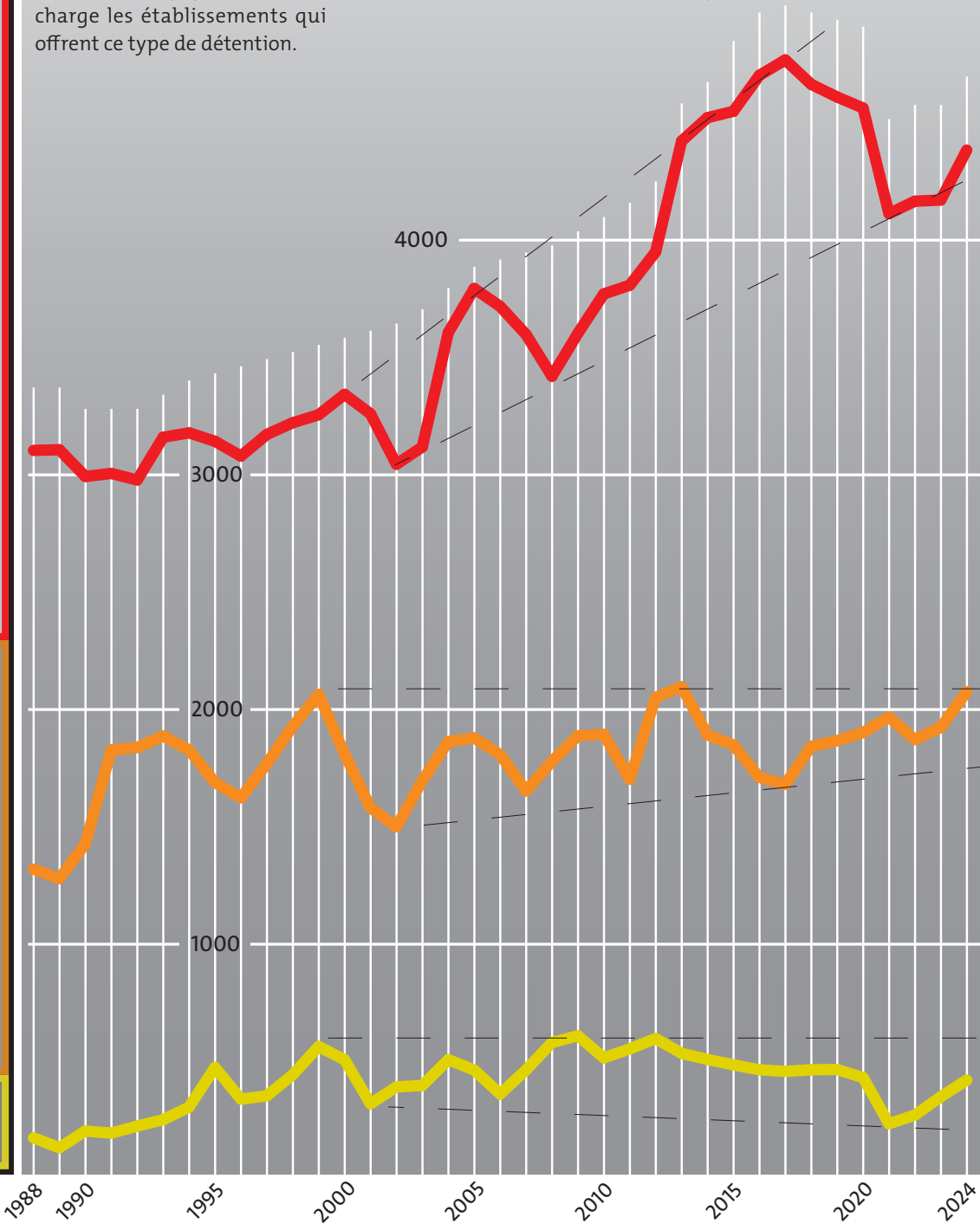
et 6% étaient incarcérées pour d'autres raisons.

6 %

La tendance à long terme à l'ac-croissement du nombre de per-sonnes en exécution de peine ou de mesures, y compris en exé-cution anticipée, est essentielle-ment imputable à deux phéno-mènes :
a) une durée de séjour plus longue et b) une hausse de l'exé-cution anticipée, ce qui diminue le nombre de personnes en dé-tention avant jugement et dé-charge les établissements qui offrent ce type de détention.

2076 personnes étaient placées en détention provisoire ou pour des motifs de sûreté le 31 janvier 2024 (+7,9% par rapport à 2023). Depuis le début du relevé en 1988, le total de 2024 est le deuxième plus élevé pour cette catégorie de détention.

Le groupe « autres raisons » recouvre les peines privatives de liberté de substitution de l'amende ou d'une peine pécuniaire et la détention en vue du renvoi ou de l'expulsion.
Si la durée du séjour dans ce groupe n'est que de quelques jours, elle génère la moitié des entrées des autres catégories de détention prises toutes ensemble (moyenne depuis 1988).



« Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le droit pénal des mineurs »

Entretien avec Marcel Riesen-Kupper

Marcel Riesen-Kupper a dirigé pendant 17 ans le ministère public des mineurs du Canton de Zurich. Dans cette interview, il revient sur certaines affaires qui l'ont particulièrement touchées et explique pourquoi notre droit pénal des mineurs (DPMIn) fait des envieux à l'étranger.

Nicola Gattlen

Monsieur Riesen, vous avez travaillé pendant 35 ans dans la justice pénale des mineurs. Qu'est-ce qui vous fascine dans ce travail ?

C'est un travail incroyablement varié. Contrairement au ministère public, qui se « contente » d'instruire les infractions pénales, le ministère public des mineurs est aussi en charge de l'exécution des peines et des mesures de protection. Il traite donc des questions aussi bien juridiques que sociales ou pédagogiques, et collabore de façon interdisciplinaire avec d'autres professionnels. L'objectif poursuivi me fascine également : nous devons faire en sorte de ramener les jeunes dans le droit chemin, une mission à la fois magnifique et qui a du sens. Ce qui est motivant, c'est que les jeunes sont encore ouverts au changement. Leur comportement et leur manière de voir les choses sont encore susceptibles d'évoluer. On peut donc obtenir des résultats significatifs.

Y a-t-il des affaires qui vous ont particulièrement touché ?

Il y en a, effectivement. Lorsque j'ai pris mes fonctions de Jugendanwalt à la fin des années 1980, une scène ouverte de la drogue s'est constituée au Platzspitz, à Zurich. C'était vraiment terrible. De nombreux jeunes héroïnomanes auxquels nous avons eu affaire ont perdu la vie ou s'en sont sortis avec de graves dommages. Tant les assistants so-

ciaux que nous-mêmes, les Jugendanwälte, avons été très affectés. Je pense également aux violences dont les médias se sont fait l'écho, comme le meurtre de la Street Parade ou les violentes agressions perpétrées par trois jeunes Suisses à Munich, qui ont donné lieu à de longs débats sur le DPMIn.

Peu avant votre départ à la retraite, le DPMIn s'est retrouvé au centre de l'attention après un nouvel acte de violence grave : le 2 mars, un adolescent de 15 ans a grièvement blessé à l'arme blanche un juif orthodoxe à Zurich. Des voix se sont aussitôt élevées pour réclamer un durcissement du DPMIn, certains estimant que la peine maximale d'un an d'emprisonnement prévue dans de tels cas est bien trop clément et constitue une insulte à la victime.

Il est compréhensible que le monde politique souhaite adresser un message fort après un tel acte. Nous avons, nous aussi, été très touchés par cet acte horrible. Cependant, il est important de garder la tête froide. Les experts internationaux s'accordent à dire que l'enfermement ne permet pas à lui seul d'obtenir les résultats escomptés. Notre DPMIn, qui comporte une dimension pédagogique, a fait ses preuves. Il n'est d'ailleurs pas aussi clément qu'on le prétend souvent en le comparant à ceux des pays voisins prétendument plus « sévères ».

Qu'entendez-vous par là ?

Certains pays comme l'Allemagne ou l'Autriche prévoient des peines de prison nettement plus lourdes dans leur droit pénal des mineurs, mais disposent de moyens plus limités pour la mise en œuvre de mesures éducatives et de protection, si bien que, dans de nombreux cas, les jeunes purgent leur peine et ça s'arrête là. En Suisse, ils ne s'en sortent pas aussi facile-



ment. Ils doivent en effet mener une réflexion approfondie sur leurs actes, travailler sur leurs difficultés personnelles et atteindre les objectifs qui ont été convenus au préalable avec eux. Les mesures de protection ordonnées à leur rencontre ont une durée illimitée et peuvent être prolongées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans. En Suisse, le DPMIn prévoit que la priorité doit être donnée aux mesures de protection, un système qui a fait ses preuves et qui fait d'ailleurs des envieux chez de nombreux collègues dans les pays voisins.

De nombreuses victimes considèrent toutefois les « peines légères » comme injustes. Elles veulent obtenir une juste réparation.



Il est vrai que le DPMIn ne rend guère justice aux victimes. Contrairement au droit pénal des adultes, qui est axé sur l'infraction et repose sur une logique rétributive, il est « centré sur l'auteur » et vise à ce que le jeune délinquant retrouve le droit chemin et ne récidive pas. Il contribue donc à réduire le nombre de victimes de violences.

Au cours de votre carrière, des dizaines d'interventions parlementaires ont été déposées concernant le DPMIn. Un bon nombre d'entre elles réclamaient des peines plus lourdes, voire l'application du droit pénal des adultes. Pendant de nombreuses années, vous vous êtes battu avec succès pour

Carte d'identité :

Marcel Riesen-Kupper a étudié le droit à l'Université de Saint-Gall et à l'Université de Zurich. Après ses études, il a travaillé en tant qu'auditeur auprès de l'ancien ministère public du district de Winterthur, puis pendant trois ans en tant qu'auditeur et secrétaire juridique auprès du tribunal du district de Winterthur. Il a poursuivi son activité de secrétaire juridique à la première chambre pénale de la Cour suprême. Puis a débuté sa carrière de procureur des mineurs. En 1989, il a été engagé à temps partiel en

tant que Jugendanwalt auprès de l'ancien ministère public des mineurs du Canton de Zurich. En 2001, il a pris la suppléance du Jugendstaatsanwalt, avant de devenir Jugendstaatsanwalt en 2005. De 2006 jusqu'à son départ à la retraite au printemps 2024, il a dirigé le ministère public des mineurs du Canton de Zurich, d'abord en tant que Leitender Jugendstaatsanwalt, puis en tant que Leitender Oberjugendanwalt.

Photo: Sabina Bobst

que ce droit, que vous considérez comme « cohérent », ne soit pas modifié, mais l'internement devrait y être introduit.

Je trouve cela très problématique. L'internement constitue déjà une mesure complexe dans le droit pénal des adultes, mais il pose encore plus problème dans le DPMIn. Les jeunes délinquants changent avec l'âge si bien qu'il est presque impossible d'établir un pronostic fiable les concernant. Les chiffres ne plaident pas non plus en faveur d'une modification de loi de cette envergure. Les meurtres commis par des jeunes sont extrêmement rares en Suisse. Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le DPMIn. Si un risque subsiste au-delà de l'âge de 25 ans, l'APEA et d'autres autorités ont déjà des moyens et des possibilités d'y faire face. Dans de tels cas, il faut peut-être improviser, mais cette solution est préférable à l'internement et aux problématiques qu'il soulève.

Le ministère public des mineurs du Canton de Zurich traite environ 6000 affaires par an. Quel est le taux de récidive ?

Environ 80 % des jeunes n'ont affaire au ministère public des mineurs qu'une seule fois. La plupart du temps, il s'agit d'infractions mineures. Seuls quelques cas, de l'ordre de 3 %, donnent du fil à retordre aux procureurs des mineurs. Dans les cas les plus graves, ces derniers prononcent, en plus de la peine, une mesure de protection telle qu'une assistance personnelle, une thérapie, une interdiction de contact ou une interdiction géographique, ou encore un placement en établissement ouvert ou fermé (qui doit être ordonné par le tribunal des mineurs).

Les places en établissement fermé ou en habitat encadré sont majoritairement proposées par des entreprises privées et semi-privées. L'offre est-elle suffisante ?

On arrive à placer la plupart des jeunes dans des institutions adaptées à leurs besoins. Il est plus compliqué de trouver des solutions de placement pour les jeunes qui ont commis de graves infractions, qui sont considérés comme dangereux et qui ont éventuellement besoin d'une prise en charge psychologique et psychiatrique. Nous souhaiterions davantage de places adaptées à leurs besoins, y compris dans des établissements fermés. Il serait également judicieux, lorsqu'un jeune difficile est placé, que plusieurs institutions collaborent afin de permettre, par exemple,

un transfert temporaire dans une autre institution en cas de difficultés.

Comment le métier de procureur des mineurs a-t-il évolué au cours de votre carrière au sein de la justice des mineurs ?

J'ai été Jugendanwalt dans les années 1990. Par rapport à cette époque, le cadre légal applicable à la procédure pénale, notamment, a beaucoup évolué, et on dispose de connaissances et de compétences professionnelles beaucoup plus poussées.

Qu'en est-il de la relève ?

Elle se porte très bien. A chaque fois qu'un poste de Jugendanwalt se libère, le canton reçoit énormément de candidatures. C'est un peu moins le cas pour les postes d'assistants sociaux, mais le canton arrive toujours à trouver une relève qualifiée et motivée.

« L'internement constitue déjà une mesure complexe dans le droit pénal des adultes, mais il pose encore plus problème dans le DPMIn »

Sous votre direction, la plus haute juridiction pénale des mineurs du Canton de Zurich a mis au point, en collaboration avec la scientifique Kitty Cassée, une nouvelle méthodologie appelée KORJUS (Kompetenz- und Risikoorientierung in der Jugendstrafrechtspflege – orientation sur les compétences et les risques de la justice pénale des mineurs), qui vise à rendre l'administration de la justice pénale plus efficace et plus efficiente. En quoi consiste cette méthodologie ?

KORJUS est un modèle d'action théorique pour l'enquête sur la situation personnelle des mineurs menée par les services sociaux ainsi que pour la planification et la conduite des mesures de protection relevant du droit pénal des mineurs. Pour répondre aux exigences d'une évaluation professionnelle du risque de délinquance, nous avons adopté une approche axée non seulement sur les

compétences mais aussi sur les risques. La méthodologie combine ces deux approches en vue d'une exploitation pratique. Le Canton de Zurich utilise KORJUS depuis 2011 afin de structurer l'ensemble des processus de travail social au sein de ses ministères publics des mineurs, ce qui a permis d'améliorer considérablement le travail de la justice pénale des mineurs. Désormais presque tous les cantons alémaniques appliquent cette méthodologie, ce dont on peut se réjouir.

Quelles sont les tendances qui se dessinent en matière de délinquance juvénile ?

Entre 2016 et 2021, la violence des jeunes n'a cessé d'augmenter dans le Canton de Zurich. En 2021, 1014 jeunes ont été dénoncés pour des actes de violence, un chiffre qui était toutefois inférieur au pic de 2009, avec 1151 jeunes dénoncés ; en 2022, leur nombre a baissé à 884 avant d'augmenter à nouveau à 996 en 2023. Autre fait marquant : l'âge moyen des mis en cause a tendance à diminuer, se situant actuellement à 15,2 ans. On constate ces cinq dernières années une augmentation significative de la violence chez les jeunes âgés de 13 à 15 ans, qui représentent désormais 50 % des cas.

Comment peut-on expliquer cette évolution ?

Nous n'avons pas encore d'explication concluante. Plusieurs facteurs entrent certainement en ligne de compte. Une explication possible est que les jeunes d'aujourd'hui prennent leur indépendance et quittent le foyer familial plus tôt. L'utilisation des médias sociaux pourrait également jouer un rôle, car les jeunes sont exposés de plus en plus tôt à des contenus problématiques. Il y a toutefois une chose qui n'a pas changé ces dernières années : la violence des jeunes demeure principalement un phénomène masculin. Environ 90 % des jeunes dénoncés sont de sexe masculin.

Vous êtes parti à la retraite à la fin du mois de mars. Quels sont vos projets ?

J'ai enfin plus de temps à consacrer à ma famille, à mes amis et à mes passe-temps que sont la pêche et la moto. Et je vais certainement me lancer dans de nouvelles activités, pourquoi pas des études de psychologie ou une activité professionnelle complètement différente de la précédente. Je vais me laisser surprendre.

Prendre contact avec les proches de détenus et les conseiller

Coup d'envoi d'un projet pilote de deux ans dans le Canton de Saint-Gall

L'arrestation d'une personne peut être difficile à vivre pour les membres de sa famille, or il existe en Suisse alémanique peu de centres d'accueil auxquels ces derniers peuvent s'adresser. S'ajoute à cela le fait que la détention d'une personne de référence est un sujet tabou pour de nombreux proches. Par conséquent, on sait relativement peu de choses à ce jour sur les personnes concernées et ce qu'elles endurent. Ce nouveau projet pilote vise à mieux comprendre leur situation, leurs préoccupations, leurs interrogations et le type de soutien dont elles ont besoin.

L'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall, qui a lancé le projet pilote en collaboration avec le centre de consultation pour les familles de St-Gall, part du principe que la prise en compte des préoccupations et des intérêts des proches des détenus favorisera une « exécution des sanctions pénales plus digne », parce que les détenus accepteront mieux la privation de liberté et que leurs chances de se réinsérer seront meilleures.

Les proches de personnes détenues, des victimes oubliées

Comme l'indique le dernier numéro de #prison-info, la mise en détention d'un parent ou d'un membre de la famille est un véritable « tsunami » qui peut entraîner de nombreuses difficultés économiques, psychologiques et sociales pour les proches concernés. Ces derniers se sentent souvent impuissants et démunis. Non seulement la perte soudaine d'un revenu peut les mettre dans une situation financière compliquée, mais ils sont aussi mis à rude épreuve sur le plan psychologique de par la séparation, la stigmatisation et le sentiment de honte. Leur souffrance et leurs problèmes ont longtemps été ignorés du grand public si bien qu'on les désigne aussi comme « les victimes oubliées du système judiciaire ».

Manque d'offres, surtout en Suisse alémanique

Bien que des offres destinées en particulier aux enfants aient récemment vu le jour dans certains établissements pénitentiaires, l'attention accordée aux proches reste faible dans le système judiciaire

suisse. Contrairement à la Suisse romande, la Suisse alémanique ne dispose pas d'offre qui couvre l'ensemble du territoire, mais uniquement de quelques centres d'accueil. Ce constat a incité l'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall à lancer, en collaboration avec le centre de consultation pour les familles de la Ville de St-Gall, un projet pilote afin de soutenir les personnes confrontées à l'arrestation d'un membre de leur famille. Peuvent bénéficier de l'offre de conseil, les familles qui se trouvent dans une situation difficile, en raison par exemple d'une séparation, d'un conflit concernant le droit de visite, d'un problème de dépendance, etc. Les conseillers sont formés et préparés par l'Office de l'exécution judiciaire à cette nouvelle mission de conseil aux proches de personnes détenues.



Le projet pilote mené dans le canton de St-Gall vise à en savoir plus sur les préoccupations des proches de personnes détenues. Sur cette photo, on peut voir le parloir familial de la prison régionale d'Altstätten. Photo : mise à disposition

Le mandat de conseil aux proches confié au centre de consultation pour les familles de St-Gall

Le projet pilote « Conseils aux proches de personnes détenues » concerne les personnes placées en détention dans un établissement pénitentiaire du Canton de St-Gall. A leur arrivée, le personnel pénitentiaire recueille les informations nécessaires pour déterminer si elles remplissent les conditions requises pour participer au projet : elles doivent avoir des proches et un domicile fixe en Suisse, posséder des connaissances linguistiques et se porter volontaires pour y participer. L'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall transmet les données ainsi collectées, de manière anonyme, au centre de consultation pour les familles de St-Gall, qui prend ensuite contact avec les proches pour leur proposer un soutien adapté à leurs besoins. Identifier les préoccupations des proches et recueillir des retours d'expérience sur la nouvelle offre de conseil

Lors de la prise de contact avec les proches et des prestations de conseil, des données sont systématiquement collectées puis analysées. L'objectif étant d'identifier leurs préoccupations et de déterminer si, de leur point de vue, le service proposé est susceptible d'atténuer les répercussions négatives de l'incarcération de leur proche. Il s'agit aussi d'en apprendre davantage sur les facteurs qui, du point de vue des différents acteurs – ministère public, défense pénale, personnel pénitentiaire, conseillers, office de l'exécution judiciaire – favorisent ou entravent la mise en place de l'offre de conseil. (FWR)

Prise en charge thérapeutique insuffisante

La Cour européenne des droits de l'homme estime que la prise en charge thérapeutique d'Igor L. au sein des établissements pénitentiaires suisses était inadéquate et que sa détention n'était pas « régulière ».

Dans un arrêt rendu le 20 février 2024, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) considère que la détention d'Igor L. au sein des établissements pénitentiaires de Thorberg, de Lenzbourg et de Bostadel de juillet 2012 à fin février 2016 s'analyse, en l'absence d'une prise en charge thérapeutique adéquate, en un « traitement inhumain et dégradant » au sens de l'art. 3 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

Surnommé le « casseur de Schüpfen », Igor L. a fait, il y a quatorze ans, la une des journaux de tout le pays. Ce jeune homme originaire du Seeland a été condamné en 2010 à une peine privative de liberté de sept mois et demi pour lésions corporelles simples, violence et menace contre les autorités et les fonctionnaires. Après avoir bénéficié d'une libération conditionnelle, il est rapidement retourné en prison en raison de nouveaux actes de violence. Condamné en 2011 à une peine privative de liberté de quatorze mois, notamment pour lésions corporelles, l'exécution de sa peine a été suspendue au profit d'une mesure thérapeutique institutionnelle. Une expertise a en effet conclu qu'Igor L. souffrait de troubles de la personnalité avec des traits indiquant une personnalité paranoïaque.

Une thérapie ou la libération

En vue de l'exécution de sa mesure, le requérant a été transféré à l'établissement pénitentiaire de Thorberg, où il a d'abord été placé dans le quartier de sécurité. Il a ensuite passé trois mois en exécution normale avant d'être transféré, durant l'été, dans la section thérapeutique, où il a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires, sous la forme de mise aux arrêts. Après un nouvel épisode de violence et de transferts dans d'autres établissements pénitentiaires, une nouvelle expertise a été demandée.

Les experts mandatés ont conclu que le détenu souffrait non seulement de troubles mixtes de la personnalité avec des traits indiquant une personnalité émotionnellement labile, dyssociale, paranoïaque et narcissique, mais aussi de troubles schizotypiques, et ont recommandé que la mesure thérapeutique institutionnelle soit par conséquent pour-

suivie dans une clinique, ce qui n'a pas été possible faute de place dans une institution appropriée ; s'en sont suivis des transferts dans d'autres établissements pénitentiaires. Fin 2015, le Tribunal fédéral a ordonné que le requérant soit libéré dans l'hypothèse où aucune place dans un établissement approprié ne serait disponible jusqu'à la fin février 2016 au plus tard. Après une solution transitoire dans la Station Etoine des Services psychiatriques universitaires de Berne, Igor L. a finalement été admis dans la clinique médico-légale de Rheinau en mai 2016 avant d'être libéré en 2019.

Violations multiples de la CEDH

La Cour EDH estime qu'Igor L. s'est vu offrir un environnement médical adapté à son état de santé beaucoup trop tardivement. Si elle relève, dans son arrêt, que les autorités suisses ne sont pas restées inactives face à la situation, elle considère cependant que la détention, pendant plus de trois ans et demi (entre 2012 et 2016), de cet homme souffrant de

troubles psychiques dans des conditions d'isolement au sein d'établissements pénitentiaires qui ne pouvaient lui offrir des soins appropriés, combinée avec l'infliction de sanctions disciplinaires, assorties quelquefois du recours aux menottes, ont dû exacerber la souffrance liée à sa maladie mentale et s'analysent en un « traitement inhumain et dégradant » au sens de l'art. 3 CEDH. En outre, l'absence d'une thérapie individualisée adaptée à l'état de santé du détenu a sans doute retardé son évolution positive, ce qui a entraîné la prolongation de la mesure thérapeutique et, par conséquent, la privation de liberté. Selon la Cour EDH, la privation de liberté du 27 juillet 2012 au 25 février 2016 « n'a pas été régulière, faute d'avoir été effectuée dans un établissement approprié ». De plus, la demande de libération introduite par Igor L. en 2014 n'a pas été examinée à court terme. La Suisse est donc condamnée à verser à Igor L., une indemnité de 32 500 euros pour préjudice moral et de 8 000 euros à titre de frais et dépens. (nig)



La Cour européenne des droits de l'homme a estimé qu'Igor L. avait été détenu dans les établissements pénitentiaires de Thorberg (notre photo), Lenzbourg et Bostadel sans prise en charge thérapeutique adéquate de juillet 2012 à fin février 2016, ce qui constitue un traitement inhumain et dégradant. Photo : Peter Schulthess 2017

Arrêts du Tribunal fédéral

Des restrictions sont admises pour les parloirs intimes

Le Tribunal fédéral (TF) a donné raison aux autorités vaudoises d'exécution des peines, qui avaient refusé un parloir intime à un détenu. Dans son arrêt, le TF rappelle que les détenus doivent pouvoir entretenir des contacts avec les membres de leur famille et leurs proches afin de maintenir des liens. Des restrictions sont toutefois admises, y compris pour les parloirs intimes, que le canton de Vaud autorise. C'est justement parce que ces parloirs doivent permettre le maintien des liens de couple que les établissements pénitentiaires sont en droit d'exiger qu'une relation intime durable ait existé avant la détention ou qu'elle existe depuis au moins six mois. En l'espèce, le détenu avait eu peu de contacts avec la femme en question et n'a pas été en mesure de prouver que cette relation s'inscrivait dans la durée. De plus, la femme n'avait pas donné son accord à une telle visite, or le consentement est indispensable.

Un enfant ne doit pas nécessairement être informé des actes commis par son père

Une des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte (APEA) du canton de Bâle-Campagne voulait qu'un enfant de dix ans soit informé des raisons de l'incarcération de son père. Ce dernier purge une peine privative de liberté depuis 2015 suite à sa condamnation pour des actes d'ordre sexuel graves, notamment le viol de la demi-sœur de l'enfant. Le père avait saisi l'APEA en lui faisant part de sa volonté de reprendre contact avec son fils. Avant de pouvoir statuer sur le droit de visite, l'APEA a enjoint la mère, par décision, à faire informer l'enfant par un service spécialisé des actes commis par son père. La mère a déposé un recours contre cette décision auprès du tribunal cantonal, qui l'a rejeté. Le Tribunal fédéral vient d'annuler sa décision. Selon

l'exposé des motifs, il ne ressort pas de l'arrêt cantonal dans quelle mesure le bien-être de l'enfant serait mis en péril si on en restait au statu quo. En outre, c'est à la mère, en tant que seule détentrice de l'autorité parentale, de réglementer les relations personnelles de son enfant. C'est à elle de décider si l'enfant doit en savoir plus sur son père et, le cas échéant, à quel moment.

Extension du champ d'application de la surveillance électronique

Le Tribunal fédéral a modifié sa jurisprudence en matière de surveillance électronique dans l'exécution des sanctions pénales. La surveillance électronique peut être envisagée comme forme d'exécution de la peine si la partie ferme d'une peine privative de liberté n'excède pas 12 mois. Jusqu'ici, elle n'était admissible que si la peine privative de liberté d'ensemble ne dépassait pas un an. Le Tribunal fédéral aligne ainsi sa pratique sur celle en matière de semi-détention. Dans le cas d'espèce, la Cour suprême du canton de Berne avait condamné une femme à une peine privative de liberté de 36 mois, dont 10 mois ferme. La femme avait fait croire aux médecins qu'elle ressentait des symptômes et avait perçu indûment une rente de l'assurance invalidité pendant plusieurs années. Elle aurait dû commencer à purger sa peine privative de liberté le 16 août 2021. Elle a interjeté recours et demandé à exécuter sa détention sous le régime de la surveillance électronique (bracelet électronique à la cheville et arrêts domiciliaires). Elle a fait valoir qu'elle était claustrophobe et qu'elle devait toujours avoir une possibilité de sortie, relate la Berner Zeitung. Après le rejet de son recours par toutes les instances cantonales, elle a eu plus de succès au Tribunal fédéral. La Cour suprême bernoise devra examiner si, dans son cas, les conditions requises pour une surveillance électronique sont remplies, à savoir l'absence de risque de fuite ou de

commission d'autres infractions. La condamnée doit par ailleurs exercer une activité régulière (travail ou formation) au moins 20 heures par semaine ou il doit être possible de l'y astreindre. Enfin, la surveillance électronique nécessite l'accord des personnes majeures qui partagent son logement.

Un long trajet est supportable pour les proches

Le Tribunal fédéral a rejeté un recours contre le Département de la justice et de la sécurité du canton de Saint-Gall. Il a estimé qu'une durée de trajet de six heures pour rendre visite à un père et époux incarcéré dans un établissement pénitentiaire est supportable pour les membres de la famille. Si les visites prennent certes du temps avec un tel trajet, elles ne sont pas impossibles. Le recourant, un homme condamné à une peine privative de liberté de trois ans et neuf mois ainsi qu'à une peine pécuniaire, avait demandé à purger sa peine non pas dans l'établissement pénitentiaire Realta à Cazis (GR), mais dans le canton du Tessin. Il a invoqué le fait qu'on ne pouvait pas demander à sa fille, âgée de tout juste 10 ans, d'effectuer le trajet de plusieurs heures depuis le Tessin pour une visite de 60 minutes. Dans ses considérants, le Tribunal fédéral souligne que le choix de l'établissement pénitentiaire appartient aux autorités d'exécution cantonales ; le détenu n'a en principe pas son mot à dire. Il ne peut notamment pas prétendre à l'exécution de sa détention dans un établissement de son choix.

Brèves

SO : Nouvelle prison centrale

Les prisons préventives d'Olten et de Soleure, construites respectivement en 1964 et 1977, ne répondent plus entièrement aux normes que doit aujourd'hui remplir une prison. De plus, le nombre actuel de places de détention ne couvre pas les besoins prévus à long terme. C'est pourquoi le canton de Soleure prévoit de remplacer les deux établissements existants par une nouvelle prison centrale d'environ 20 600 m², qui disposera de 130

places, avec la possibilité de créer 20 places supplémentaires. Elle sera construite sur la commune de Deitingen, en bordure de l'autoroute A1. La proximité de l'établissement pénitentiaire de Soleure permettra d'exploiter les synergies. La procédure d'autorisation de construire a été lancée fin 2023 après l'acceptation du projet en votation cantonale. Les travaux devraient débuter en 2025 pour une mise en service prévue pour 2029.



ZH : Agrandissement de Pöschwies

La plus grande prison de Suisse va s'agrandir. Le Conseil d'Etat zurichois a lancé un projet d'extension de l'établissement pénitentiaire de Pöschwies, qui permettra au canton de fermer deux prisons et de réduire la capacité de la prison de l'aéroport. En novembre dernier, le gouvernement zurichois a accordé un crédit d'1,3 million de francs pour la réalisation des études préliminaires. L'établissement, qui a actuellement une capacité d'accueil de 376 places, sera doté de 120 places supplémentaires.

Ce projet d'extension a été entériné il y a cinq ans déjà, lorsque le Conseil d'Etat a annoncé

le projet « Standorstrategie – Geschlossener Vollzug ». Ce dernier prévoit la fermeture des prisons d'Affoltern am Albis et de Horgen ainsi que la suppression de la section d'exécution des peines de la prison de l'aéroport, ce qui entraînera un transfert des places qui y étaient proposées à Pöschwies. En outre, le canton de Zurich estime qu'environ 50 places supplémentaires seront nécessaires d'ici 2035, lesquelles seront également créées à Pöschwies. Dans un communiqué de presse, le Conseil d'Etat parle d'une nouvelle construction au sein des installations de sécurité de l'établissement pénitentiaire de Pöschwies.

ZH : Numérisation des établissements pénitentiaires

Les démarches quotidiennes dans les prisons zurichoises génèrent beaucoup de « pape-rasse » : que ce soit pour prendre un rendez-vous chez le médecin ou passer une commande au kiosque de la prison, il faut remplir un formulaire papier pour tout. Le canton de Zurich veut faire de ses établissements pénitentiaires des « Smart Prisons ». Le Conseil d'Etat a approuvé un crédit de 15 millions de francs à cet effet. Une plateforme numérique, destinée aux établissements du canton, figure au cœur de ce projet. Les détenus concernés pourront télécharger les applications que le canton aura activées pour leur prison et leur régime de détention. Il est par exemple prévu qu'ils puissent y gérer leur propre agenda, y passer des commandes au kiosque ou y apprendre une langue. Des exercices de méditation et de fitness devraient également être accessibles sur cette plateforme. L'accès à une bibliothèque électronique est aussi à l'étude. En outre, les proches devraient pouvoir annoncer leur visite en ligne. La mise en œuvre de « Smart Prisons » va également bouleverser le quotidien du personnel des prisons zurichoises : de nombreux processus de travail – de l'organisation des ateliers à la collaboration avec les services sociaux – seront à l'avenir gérés de manière électronique.

ZH : Thomas Sutter reprend la direction de la prison de Zurich-Ouest



Thomas Sutter est le nouveau directeur de la prison de Zurich-Ouest. Il succède à Marc Eiermann, dont il était l'adjoint précédemment. Marc Eiermann a joué un rôle prépondérant dans l'organisation de la nouvelle prison, qu'il a dirigée depuis son ouverture il y a deux ans. L'établissement constitue le cœur du nouveau Centre de justice et police zurichois (PJZ). Cette permutation à la tête de la prison a provoqué quelques froncements de sourcils. Ainsi, le *Tages-Anzeiger* écrit que « les responsables se séparent de Marc Eiermann » et le président de la commission de gestion du Grand Conseil zurichois a jugé le moment mal choisi pour changer de chef. Thomas Sutter officiera comme directeur par intérim de la prison de Zurich-Ouest jusqu'à nouvel avis.

ZH : Sascha Schillo est le nouveau directeur de la prison de Zurich

Sascha Schillo a été promu au poste de directeur de la prison de Zurich. Le 1er mai dernier, il a succédé à Simon Miethlich, qui est désormais chef de l'Office de l'exécution judiciaire à Zoug. Sascha Schillo a notamment travaillé dans l'ancienne prison de l'aéroport de Zurich (actuel centre de détention administrative en application du droit des étrangers) et dans la prison de Pfäffikon, où il a occupé en dernier lieu le poste de directeur adjoint. Il a ensuite rejoint la prison de Zurich, où il a joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre d'un projet pilote. Sascha Schillo dispose d'une solide formation en logistique et en services de sécurité et s'est perfectionné en gestion, travail dans un contexte de contrainte et psychologie.



ZH : Katrin Röhm est la nouvelle directrice de la prison de Winterthur



Katrin Röhm a pris la direction de la prison de Winterthur le 1er décembre 2023. L'ancienne responsable du service social des prisons préventives de Zurich (UGZ) succède à Karin Eggli, qui est partie à la retraite. Titulaire d'un diplôme d'employée de commerce en commerce de gros et commerce extérieur et d'un diplôme en travail social, Katrin Röhm a suivi de nombreuses formations en gestion, dyssocialité, médecine légale, droit, gestion publique et droit des assurances sociales. Au cours de sa carrière professionnelle, elle a travaillé dans l'établissement pénitentiaire de Nuremberg, comme assistante sociale à l'APEA et dans l'économie privée.

VS : Mise en exploitation du nouveau centre de détention administrative

En Valais, la détention administrative était prise en charge sur le site de Crêtelongue jusqu'à présent. Les délinquants et les étrangers en attente de renvoi étaient hébergés dans la même institution, sans séparation. Le nouveau centre de détention administrative de Sion met fin à cette situation non conforme à la loi. Après trois ans de travaux, le centre a été mis en exploitation le 3 juin avec l'extension de la prison. Le projet, qui a coûté 16,5 millions de francs, dont cinq à la charge de la Confédération, a été réalisé par le bureau d'architectes Nunatak à Fully, qui avait déjà gagné le concours d'architecture pour la construction de la prison de Sion en 1993. L'extension de la prison de Sion a nécessité

huit équivalents plein temps supplémentaires, ce qui porte à 60 le nombre total de postes de travail. Elle s'inscrit dans le cadre de la stratégie pénitentiaire du canton du Valais « Vision 2030 ». Deux étapes ont déjà été réalisées. Outre l'agrandissement de la prison de Sion, un nouveau bâtiment cellulaire a été construit à Crêtelongue. Les étapes suivantes seront l'agrandissement du centre éducatif pour jeunes adultes et mineurs de Pramont et la prise en charge des détenus astreints à une mesure thérapeutique institutionnelle.



Photo : Danny Gaillard

GE : Surveillance en temps réel des personnes à risque

Le canton de Genève veut développer des alternatives à la détention. Il teste actuellement un bracelet électronique géolocalisable pour les personnes considérées comme étant à risque en matière de violences domestiques. Des bracelets électroniques (sans géolocalisation en temps réel) sont déjà utilisés depuis longtemps à Genève, mais ils sont réservés aux personnes ayant un risque de dangerosité et de récidive rassurant. Les personnes considérées comme étant « à risque » n'ont pas accès à ce dispositif. Le bracelet géolocalisable permettra de proposer une alternative à la détention pour ces personnes. La géolocalisation permet à la police d'avertir à temps la victime potentielle ou d'interpeller le délinquant sur son chemin. Le canton de Zurich mène un projet pilote similaire, qui doit durer un an et dans le cadre duquel les déplacements des auteurs de violences domestiques ainsi que ceux des victimes sont enregistrés 24 heures sur 24. S'ils s'approchent trop près l'un de l'autre, un message est envoyé à une centrale de surveillance. Les cantons de Genève et de Zurich se sont inspirés de l'Espagne, où la surveillance en temps réel a donné de bons résultats.

LU : De nouveaux directeurs à la tête des établissements pénitentiaires de Grosshof et de Wauwilermoos

De nouveaux directeurs sont à la tête des établissements pénitentiaires de Grosshof à Kriens et de Wauwilermoos à Egolzwil depuis mai 2024. Gregor Schäli et Andreas Moser ont succédé respectivement à Andrea Wechlin à Grosshof et à Peter Künzli à Wauwilermoos. Les deux nouveaux directeurs connaissent très bien leur domaine d'activité et les établissements pénitentiaires : M. Schäli dirigeait auparavant la section Sécurité et technique à Grosshof, où il était directeur adjoint depuis 2022 ; quant à Andreas Moser, il était responsable de l'exécution des peines en milieu ouvert à Wauwilermoos, où il occupait également le poste de directeur adjoint.



Monteur électricien de formation, Gregor Schäli (56 ans) a suivi plusieurs formations continues dans les domaines de l'économie d'entreprise et du management public, ainsi que la formation de cadres proposée par le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales. Il a rejoint l'établissement pénitentiaire de Grosshof en 1998.



Ingénieur mécanicien ETS de formation, Andreas Moser (55 ans) a rejoint l'établissement pénitentiaire de Lenzbourg en 2005

en tant que chef de la sécurité, après avoir occupé pendant dix ans des fonctions de direction dans le secteur de l'emballage. Il est arrivé dans l'établissement pénitentiaire de Wauwilermoos en 2021.

BE : Andrea Wechlin, nouvelle directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank

Le 1^{er} juin 2024, Andrea Wechlin (51 ans) deviendra la nouvelle directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank, seul établissement pour femmes en Suisse alémanique. Jusqu'à présent, elle dirigeait l'établissement pénitentiaire de Grosshof dans le canton de Lucerne, qui assure la détention provisoire et l'exécution des peines privatives de liberté en milieu fermé pour les femmes et pour les hommes.



Andrea Wechlin a suivi des études en travail social à Fribourg et Lucerne. Elle a ensuite entrepris des formations continues en gestion des organisations à but non lucratif et en public management, mais également en leadership, criminalistique et gestion des menaces. Elle siège depuis trois ans à la commission concordataire chargée d'examiner la dangerosité et le risque de récidive des délinquants. Elle est en outre membre du comité et ancienne présidente de l'association européenne des professionnels de l'évaluation des menaces (AETAP). De 2011 à 2018, elle a mis en place un dispositif de gestion des menaces pour le canton de Lucerne. Elle a acquis de l'expérience dans la direction en codirigeant la maison d'accueil pour femmes et le service de sensibilisation à la violence domestique de Lucerne. Ces cinq dernières années, elle dirigeait l'établissement pénitentiaire de Grosshof.

Manifestations & publications

Congrès : Personnes étrangères en détention et en probation

Le septième Forum de la détention et de la probation se déroulera les 20 et 21 novembre 2024 à l'Eventfabrik de Berne et sera consacré à la thématique des personnes étrangères en détention et en probation. Le sujet sera abordé selon différents aspects tels que la préparation à la libération et au retour, les barrières linguistiques et les questions de santé. L'événement présentera à la fois la perspective des personnes condamnées et celle des collaborateurs du domaine de l'exécution des sanctions pénales. www.skjv.ch

Exposition itinérante : Vieillir en prison

Au cours des dix dernières années, une équipe de chercheurs de l'Université de Bâle, dirigée par la professeure Bernice Elger, a réuni un ensemble unique de données, qui a permis d'acquérir de nouvelles connaissances sur le vieillissement de la population dans les établissements pénitentiaires suisses. Dans le cadre de deux projets de recherche, ils ont passé sous la loupe les besoins psychiques, physiques et sociaux des détenus âgés. Les connaissances acquises sont désormais mises à la disposition de la population. Le coup d'envoi sera donné par une exposition itinérante de photographies de Peter Schulthess, accompagnée de divers ateliers et de tables rondes. Peter Schulthess s'intéresse depuis plus de 20 ans au « monde derrière les barreaux ». Ses photos sont régulièrement publiées dans la revue #prison-info. L'exposition sera présentée du 26 août au 7 septembre 2024 à l'Université de Fribourg et du 16 octobre au 6 novembre 2024 à la FHNW à Murtens.

La question du vieillissement en prison a par ailleurs fait l'objet d'un numéro spécial de la revue #prison-info, qui peut être téléchargé gratuitement sur le site www.bj.admin.ch.

Ouvrage : Partizipation in stationären Erziehungshilfen

Stefan Eberitzsch, Samuel Keller, Julia Rohrbach (éd.)

294 pages

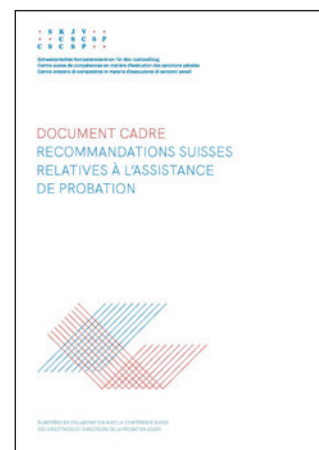
ISBN : 9783779971597



Le débat international sur l'assistance éducative en milieu institutionnel met en lumière la nécessité, tant du point de vue des droits de l'enfant que du point de vue pédagogique, de faire participer davantage les jeunes qui grandissent en institution à toutes les décisions qui les concernent. Des études révèlent cependant que les possibilités de participation restent en pratique parfois très limitées. L'ouvrage présente un état des lieux de la recherche et des discussions sur la situation en Suisse en intégrant les points de vue des « careleavers », des autorités de surveillance, des associations et des institutions. On y trouve également des contributions d'Allemagne, d'Autriche et d'Italie (Tyrol du Sud), permettant ainsi une approche comparative.

Publication des Recommandations suisses relatives à l'assistance de probation

En collaboration avec la Conférence suisse des directrices et directeurs de la probation (CSDP), le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP) a élaboré des recommandations relatives à l'assistance de probation. Publiées en mars 2024, celles-ci doivent contribuer à une compréhension uniforme des tâches dans les cantons et au-delà des frontières cantonales et aider à établir un langage commun. En tenant compte des concepts d'exécution cantonaux et des réglementations concordataires, il s'agit également de transmettre des principes fondamentaux au sens de « bonnes pratiques » et de soutenir les cantons dans le développement de la qualité. Enfin, les recommandations servent à orienter l'action au quotidien et contribuent ainsi à une exécution professionnelle des tâches de l'assistance de probation en Suisse. Elles se fondent sur les Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation et sur les principes de l'exécution des sanctions orientée vers le risque et les ressources, dont l'efficacité a été démontrée scientifiquement. Une version imprimable au format PDF peut être téléchargée gratuitement sur le site du CSCSP. Un nombre limité d'exemplaires imprimés est également disponible sur commande par courriel à l'adresse biblio@cscsp.ch.



Gérer les comportements difficiles en élargissant les perspectives

Mieux comprendre les processus d'interaction

Quelle approche peut-on adopter, dans le contexte de l'exécution des sanctions pénales, face aux « comportements difficiles » et à la dynamique d'escalade qui en résulte ? Cet article encourage à explorer de nouvelles pistes pour expliquer ces comportements de manière à enrichir le répertoire de stratégies dont disposent les professionnels.

Patrick Zobrist

Certains détenus peuvent avoir un comportement difficile. Prenons l'exemple suivant pour mieux comprendre : un détenu adopte depuis plusieurs mois une attitude protestataire, refusant de se plier aux routines quotidiennes. Il ne respecte pas le règlement intérieur, insulte le personnel et est souvent à l'origine de conflits avec ses codétenus. Il a récemment recouvert les murs de sa cellule d'excréments et exige de la direction qu'elle le transfère dans un « meilleur » établissement. La psychiatre consultée n'a pas pu constater de troubles nécessitant une prise en charge, un traitement médicamenteux ou d'autres mesures thérapeutiques, n'étant pas indiqués dans son cas. Les sanctions disciplinaires dont il a fait l'objet n'ont rien changé. Au contraire, la situation a même empiré. Les problèmes de comportement de ce détenu ont au fil du temps conduit les membres du personnel

à ressentir une certaine appréhension au moment d'ouvrir sa cellule le matin et à se demander : « Quels problèmes va-t-il encore nous causer aujourd'hui ? » Ils prennent par conséquent de plus en plus leurs distances avec lui, cherchent à réduire au minimum les contacts et ne l'approchent qu'à deux, parfois avec un équipement de sécurité, craignant de plus en plus d'être agressés physiquement. Quelle approche peut-on adopter, dans le contexte de l'exécution des sanctions pénales, face à ces « comportements difficiles » et à la dynamique d'escalade qui en résulte ?

La discipline comme réponse habituelle aux comportements difficiles

Ce cas concret montre qu'un comportement difficile est d'emblée perçu comme un comportement déviant qui nécessite de la discipline : l'établissement tente d'améliorer le comportement du détenu en lui infligeant des sanctions disciplinaires, espérant qu'il finira par retrouver la raison et se conformer aux règles. Le recours à la discipline vise également à avoir un effet (dissuasif) sur l'ensemble des détenus afin de maintenir l'ordre et la sécurité au sein de l'établissement. Il est possible que le fait de se demander automatiquement si le détenu pourrait souffrir de troubles psychiques, comme on le voit dans l'exemple, s'explique par la manière que l'on a aujourd'hui d'appréhender la déviance. Les deux points de vue, l'un qui considère la déviance comme un comportement à sanctionner et l'autre qui la voit comme une maladie nécessitant un traitement, montrent en quoi l'analyse professionnelle d'un cas est déterminante dans le choix des mesures.

Ces conceptions, qui sont répandues dans la pratique, vont être complétées ci-après par deux autres approches (proposées à titre d'exemples).

« Le comportement difficile du détenu peut être considéré comme le résultat d'une interaction entre différents acteurs dans des situations spécifiques. »

La dynamique de l'interaction comme autre explication possible

Le comportement difficile du détenu peut être considéré comme le résultat d'une interaction entre différents acteurs dans des situations spécifiques. Cette approche repose sur une hypothèse développée en sciences sociales, selon laquelle les êtres humains attribuent à leurs situations de vie, des significations qu'ils construisent ensemble au cours d'un processus d'interaction (souvent implicite). Dans cette perspective, il y a lieu de se demander : Comment le détenu interprète-t-il sa situation et ce qui se passe ici ? Et comment les membres du personnel interprètent-ils la situation (mais aussi les actes du détenu et leurs propres actes) ?



Titulaire d'un doctorat en philosophie et assistant social, Patrick Zobrist est professeur à la Haute école de travail social de Lucerne et donne des cours au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP).

Les êtres humains élaborent leur ligne de conduite à partir des significations qu'ils attribuent à la situation ; ils interprètent en outre constamment la façon d'agir de l'autre et entremêlent leurs propres actes avec ceux de ce dernier (et inversement). Ainsi il est concevable de dire que le personnel ne se contente pas de réagir face au comportement difficile du détenu, mais qu'il y participe aussi. Le détenu pourrait en effet considérer sa privation de liberté comme une « sanction injuste », contre laquelle il est en droit de se défendre, tandis que le personnel pourrait voir dans ce comportement un « acte de rébellion », un « affront » ou une « provocation » qu'il faut empêcher ou sanctionner sous peine de compromettre la crédibilité du système pénitentiaire. L'établissement et son personnel ne sont certes pas directement « responsables » du comportement difficile du détenu, mais ils y participent (involontairement).

Pour gérer le comportement particulier du détenu, il faudrait donc se poser les questions suivantes : Dans quelle mesure y contribuons-nous, ainsi à la situation ? Quels modes d'interaction se sont établis entre le détenu et le personnel et comment se sont-ils ancrés ? Et comment sortir de ces modes d'interaction qui, dans la pratique, peuvent souvent se transformer en « cercles vicieux » ? Il est possible d'élargir l'éventail des mesures auxquelles l'institution peut recourir en se concentrant, non plus sur les caractéristiques du détenu, mais sur celles de la dynamique d'interaction qui se met en place dans des situations/contextes spécifiques.

La stratégie de survie (dys)fonctionnelle dans une situation difficile comme autre explication possible

La privation de liberté, avec son organisation structurée, ses règles et la limitation importante de l'autonomie qu'elle entraîne, est une épreuve particulièrement pénible. Certaines personnes ont besoin de réagir et d'extérioriser leurs émotions parce qu'elles pensent pouvoir contrôler la situation de cette ma-

nière. D'autres, au contraire, se renferment sur elles-mêmes, préférant interioriser leurs émotions parce qu'elles sont convaincues de ne plus avoir le pouvoir de changer les choses, et se montrent résignées face à la limitation de leur autonomie. Une troisième catégorie de personnes parvient à tirer parti de la situation en lui donnant un sens et une utilité, ce qui lui permet d'appréhender les restrictions de manière constructive. Nous avons, chacun à notre manière, fait l'expérience de ces mécanismes d'adaptation propres à l'être humain lors de la pandémie de Covid-19.

Cette approche théorique permet de percevoir les comportements difficiles comme des stratégies de survie fonctionnelles pour les détenus (et dysfonctionnelles pour l'établissement), mises en place pour faire face à la limitation de leur autonomie. Leur situation leur paraît parfois si désespérée que le fait de disposer librement de leur propre corps et de leurs excréments est le dernier moyen qu'ils ont trouvé pour préserver le peu d'autonomie qui leur reste, comme c'est le cas dans l'exemple donné. Ces transgressions importantes des limites renforcent, pendant un bref instant, le sentiment de contrôle du détenu, tout en entraînant une perte de contrôle pour l'institution. Vu sous cet angle, on comprend pourquoi les mesures répressives auront tendance à aggraver la situation. En effet, elles restreignent davantage l'autonomie du détenu et viennent amplifier son sentiment de perte de contrôle, ce qui alimente un cycle d'escalade.

Une vision élargie peut accroître la marge de manœuvre

Pour aborder de manière professionnelle les comportements difficiles, qui perturbent le fonctionnement des établissements et mettent le personnel à rude épreuve, il faudrait adopter une vision élargie qui permettrait d'accroître la marge de manœuvre des professionnels (et des détenus). En changeant de perspective, c'est-à-dire en se concentrant non plus sur le « détenu difficile » mais sur les « modes d'interaction qui s'établissent

entre les différents acteurs dans des situations spécifiques », et en identifiant les stratégies de survie (dys)fonctionnelles adoptées pour faire face à la limitation de l'autonomie, on peut trouver la manière la plus adaptée de s'y prendre avec chacune de ces personnes. Attention toutefois à la « tâche aveugle » : les collaborateurs directement impliqués ne sont souvent plus à même d'identifier les schémas d'interaction et les « cercles vicieux » dans lesquels ils sont (littéralement) « enfermés » avec les détenus. Le travail de réflexion, de soutien et décisionnel de la direction a donc ici toute son importance. Afin de prévenir les comportements difficiles, il faudrait en outre réfléchir, sur le plan conceptuel, à la possibilité de déve-

« Vu sous cet angle, on comprend pourquoi les mesures répressives auront tendance à aggraver la situation. En effet, elles restreignent davantage l'autonomie du détenu et viennent amplifier son sentiment de perte de contrôle. »

lopper, au sein des structures de l'exécution des peines, des visions de la privation de liberté qui donnent du sens à cette dernière et qui soient partagées plus largement (mot-clé : climat social dans l'établissement) mais aussi d'accorder plus d'autonomie aux détenus. Une plus grande responsabilité individuelle et une meilleure acceptation des normes, qui sont au cœur de la resocialisation, sont pour ce faire requises. Le succès n'est pas garanti, mais l'effort en vaut la peine.

« Nous ne sommes pas le prolongement du bras de la justice dans le sens où nous n'avons pas à ajouter une punition supplémentaire à la privation de liberté, pas plus que nous ne devons offrir une exécution « laxiste ». Nous devons garantir une exécution des décisions judiciaires conformes à la loi, ni plus, ni moins ».

Marcel Ruf, directeur de l'établissement pénitentiaire de Lenzbourg dans le Badener Tagblatt du 18 mars 2024.

Impressum

Editeur : Office fédéral de la justice, Unité Exécution des peines et mesures Ronald Gramigna (ronald.gramigna@bj.admin.ch)

Rédaction : Nicola Gattlen (nicola.gattlen@bj.admin.ch), Kaspar Meuli (kaspar.meuli@bj.admin.ch)

Collaboration rédactionnelle : Christine Brand (brandschreibe@gmail.com), Reto Liniger (reto.liniger@bj.admin.ch), Folco Galli (folco.galli@bluewin.ch), Patricia Meylan (patricia.meylan@unifr.ch), Regula Fierz Wengert (regula.fierzwengert@bj.admin.ch)

Traduction : Raffaella Marra, Evelyne Carrel

Administration et logistique : Marie-Lys Erard (marie-lys.erard@bj.admin.ch)

Mise en page, impression et distribution : Produktion Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Commandes, questions et changements d'adresse sur papier :
Bundesamt für Justiz, Fachbereich Straf- und Massnahmenvollzug, CH-3003 Bern ; +41 58 462 41 46, marie-lys.erard@bj.admin.ch

Version Internet : www.prison-info.ch

Copyright / Reproduction : © Office fédéral de la justice (Reproduction autorisée moyennant l'indication de la source et l'envoi d'un justificatif.)



**Exercice d'intervention en cellule dans l'unité
de sécurité de la prison de Pfäffikon.**

Photo : Peter Schulthess, 2019

#prison-info

Dernière page

Coup d'œil au-delà des frontières. Au Portugal, le système pénitentiaire est centralisé. Pour quelque 12 600 détenus, on compte 8500 équivalents plein-temps, ce qui correspond à un ratio de 1,5 pour 1 (en Suisse : ce rapport est de 1,4 pour 1, voir #prison-info 1/2023, p. 39). Le personnel en uniforme comprend 4 100 membres, dont 17 % de femmes. Ses tâches incluent également le service de transport. Deux unités spéciales avec des brigades canines sont à disposition de l'ensemble des prisons pour des interventions et pour la détection de substances et objets illégaux.

Photo : Peter Schulthess, 2016 (www.prisonphotoproject.pt)

