

Le droit d'expression collective des personnes détenues

**Rapport de
Cécile Brunet-Ludet**

Magistrat

Février 2010

Sommaire

▶ Avertissement	P. 3
▶ Introduction	P. 4
▶ I. Le droit d'expression collective des personnes détenues : plus qu'un besoin, une nécessité	P. 7
A) Un sujet de principe aux contours ambitieux, mais de réalisation encore modeste	P. 7
B) La prison : un espace irréductible de conflits hétérogènes	P. 9
C) Le prisme de la société civile sur le droit d'expression collective de l'usager : quels enseignements à tirer pour l'institution carcérale ?	P. 13
▶ II. Etat des lieux du droit d'expression collective des personnes détenues dans les établissements pénitentiaires	P. 18
A) Ebauches d'une cartographie pénitentiaire : un passé plus moderne que le présent ? Résistances rencontrées	P. 18
B) Officialisation progressive de formes d'expression collective : impacts des RPE	P. 24
C) Les bénéfices induits par <i>un autre</i> mode d'organisation et de fonctionnement de la détention	P. 25
D) Regards croisés vers nos voisins européens	P. 27
▶ III. Propositions et pistes d'actions pour une mise en œuvre formalisée du droit d'expression collective des personnes détenues	P. 30
A) Les limites à l'absence de formalisation	P. 30
B) Quelques principes directeurs du socle commun à constituer autour de la formalisation et de la structuration du droit d'expression collective	P. 31
C) Quelle organisation concrète ?	P. 33
D) Avec quels supports ?	P. 34
E) Pour aller plus loin	P. 36
▶ Conclusion	P. 37
▶ Annexes	P. 39
1 - Articles, in <i>Union sociale</i> , décembre 2009, n° 232 : « A Caen, un nouveau social en gestation »	P. 39
2 - Article de Norman Bishop, in <i>Champ pénal</i> , avril 2006 : « La participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention »	P. 47
3 - Statuts définissant l'organisation de comités de détenus à la prison de Düsseldorf, extraits du « livret d'accueil remis aux arrivants »	P. 60

Avertissement

Commandé par la direction de l'administration pénitentiaire au mois d' octobre 2009 au moment de l'examen par l'Assemblée nationale du projet de loi pénitentiaire, le rapport qui suit a pour finalité de proposer des pistes de travail en vue de créer et de mettre en œuvre un droit d'expression collective des personnes détenues.

Ce travail est le fruit de déplacement en établissements, en directions interrégionales, de consultations et d'entretiens avec les personnes ou institutions suivantes qui sont particulièrement remerciées pour leur disponibilité et la qualité des échanges qu'elles ont permis de mener :

- Norman Bishop pour le droit comparé ;
- Anne-Marie Klopp, criminologue, intervenante à la prison de Düsseldorf ;
- Jean-Marie Delarue, Contrôleur général des lieux privatifs de liberté ;
- élus : échelon local, échelon national ;
- Cimade, Croix-Rouge, FNARS (fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale), GENEPI (groupement étudiant national d'enseignement aux personnes incarcérées), Secours Catholique, UFRAMA (union nationale des fédérations régionales des associations de maisons d'accueil des familles et proches de personnes incarcérées) ;
- la présidente d'honneur de l'ANVP (association nationale des visiteurs de prison) ;
- fondation « les Art et les Autres » ;
- consultante de la FNARS ;
- OIP (observatoire international des prisons) ;
- universitaires, chercheurs ;
- praticiens hospitaliers (dont le secteur psychiatrique) ;
- personnes récemment libérées ;
- cadres de la direction centrale de l'administration pénitentiaire relevant des sous-directions et services suivants : Personnes placées sous main de justice ; Etat-major de sécurité ; Cabinet du directeur ; Inspection des services pénitentiaires ;
- participation aux séminaires réunissant tous les chefs d'établissement et les directeurs de service pénitentiaire d'insertion et de probation des directions interrégionales de Bordeaux, Marseille et Lille avec mise à l'ordre du jour du sujet ;
- consultation de l'ensemble des directeurs (ou leurs adjoints) interrégionaux, à l'exception de Toulouse et Rennes ;
- consultation de nombreux chefs d'établissement couvrant toutes les directions interrégionales ;
- consultation de directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de probation ;
- consultation de personnels pénitentiaires appartenant à la chaîne de commandement ;
- contacts avec l'autorité judiciaire (dont la ligne de discussion JUSTPEINE) ;
- contacts et déplacements au sein de structures d'hébergement social, membres de la FNARS (maisons-relais, CHRS) ;
- rencontre de cadres de l'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) ;
- déplacement dans des établissements pénitentiaires : table ronde réunissant des personnes détenues, des officiers, la direction, le SPIP.
- travail sur des comptes-rendus d'incidents quotidiens (remontées DAP/services déconcentrés).

La loi pénitentiaire, unique dans l'histoire de la législation française, votée le 24 novembre 2009 par le Parlement, publiée au *Journal officiel* le 25, pose à titre préliminaire un article fondamental sur le sens de la peine de privation de liberté : « *Le régime d'exécution de la peine de privation de liberté concilie la protection de la société ; la sanction du condamné et les intérêts de la victime avec la nécessité de préparer l'insertion ou la réinsertion de la personne détenue afin de lui permettre de mener une vie responsable et de prévenir la commission de nouvelles infractions.* »

Le ton est ainsi donné : la prison *n'est que* la privation de liberté, le régime carcéral infligé à la personne détenue vise à l'insérer ou le réinsérer, à le responsabiliser et, partant, à éviter la réitération d'actes répréhensibles.

Dans ses conclusions, la commission des lois du Sénat précisait que « *la réinsertion implique aussi l'apprentissage pendant la détention des règles de vie sociales de base en un lieu où les droits et la sécurité doivent être garantis* ». Constatant que cela n'était pas toujours le cas, elle prenait l'initiative de plusieurs amendements pour donner toute sa portée à la loi autour de dix thèmes principaux dont celui de *reconnaître un droit d'expression aux personnes détenues sous la forme d'une consultation sur les activités qui leur sont proposées*.

Ainsi, la continuité sociale entre l'intérieur et l'extérieur de la prison se voit-elle affirmée comme un impératif de principe. Si le terme « citoyen » n'est pas utilisé à proprement parler par la loi, les choix terminologiques opérés placent la personne détenue sous l'angle de ses liens avec le service public pénitentiaire ainsi que sous celui de l'usager titulaire de droits et de devoirs.

Usager un peu particulier d'un service public administratif qui l'est tout autant en ce que leur relation se caractérise par l'exercice de la puissance légitime de l'un vis-à-vis de l'autre dans une relation contrainte et forcée, la personne détenue est en droit d'en attendre certains effets, tels qu'un fonctionnement normal, une organisation et des résultats en conformité avec ses missions principales, la réinsertion à titre d'exemple.

A l'inverse, en ce que la personne, parce qu'elle a manqué symboliquement au pacte social en commettant une infraction réelle (personne condamnée) ou présumée (prévenue), se retrouve incarcérée, l'administration pénitentiaire est autorisée par la loi à la prendre en charge selon des modalités qu'elle détermine et à exiger d'elle un certain comportement conforme à ses missions : la garde et la réinsertion.

La contrainte étant la caractéristique dominante du milieu carcéral, parler d'un droit d'expression collective des personnes détenues peut relever pour certains de la provocation, pour d'autres d'un défi à relever, pour d'autres encore d'une nécessité salvatrice et salutaire. Quels que soient les interlocuteurs rencontrés dans le cadre de cette mission, qu'ils appartiennent au milieu pénitentiaire ou à la société civile, cette question ne les laisse pas sans réaction, sans avis.

Qu'est-ce qu'un droit d'expression collective pour les personnes détenues ?

Pour être simple dans sa formulation, cette interrogation renvoie à l'idée d'une forme de démocratie participative de l'usager du service public pénitentiaire au sein du milieu où il se trouve pris en charge ; elle induit un renversement radical de perspectives.

A quoi renvoie précisément l'expression collective au sein d'un établissement pénitentiaire ? Comment peut-on penser le collectif dans un milieu institutionnel qui s'organise pour le considérer comme une menace, voire un contre-pouvoir ? Qu'entendre par expression collective ? Peut-on aborder la réflexion sur ce sujet quand il n'est pas répondu préalablement à celle de savoir si le droit d'expression individuelle est une réalité carcérale aujourd'hui ?

Le droit d'expression collective est à la fois la somme des expressions individuelles mais aussi l'émanation d'un intérêt commun supérieur.

S'agit-il simplement d'aspects culturo-occupationnels pour maintenir ou organiser une activité, une productivité professionnelle, intellectuelle ? Peut-on aller au-delà, dans une démarche plus ambitieuse, plus moderne en quelque sorte, puisqu'il s'agit de définir alors la place que l'institution pénitentiaire est prête à accorder à la personne qu'elle prend en charge ?

Si l'insertion débute, comme nombreux s'accordent à le dire et à le vouloir, dès l'arrivée en prison, cette démarche passe par un rapport différencié à la culture de la citoyenneté, portée et accompagnée par un accord solennel et politique fort.

Historiquement en France, la notion de droit d'expression collective des personnes détenues est controversée, contestée, parfois taboue. Elle traverse l'histoire pénitentiaire, sous le sceau de la clandestinité, du non-dit, du caché. L'évoquer réveille les vieux démons du droit d'association des détenus, celui d'un droit syndical qui aboutirait au renversement du rapport de forces.

Pour autant, un tel droit existe, sous des formes diverses, dans plusieurs pays membres du Conseil de l'Europe, parfois depuis plusieurs années. Les problématiques y seraient-elles différentes ? En France, il n'existe pas comme droit, mais au titre de certains usages, épars.

La perspective d'un droit d'expression collective pensé, structuré, organisé en détention au travers du droit d'association (qui n'est pas interdit juridiquement à proprement parler) ou sous d'autres formes renvoie à l'application du droit commun, tel qu'il a cours dans la société civile. La question est de savoir comment l'adapter aux spécificités du milieu où il s'exercerait, étant précisé qu'il en existe certaines applications partielles dans nos établissements par l'intermédiaire des associations culturelles qui permettent d'entrer en contact avec des interlocuteurs représentant l'ensemble ou une partie des détenus qui pratiquent un type d'activité.

Poser la question du droit d'expression collective des personnes détenues, c'est aussi envisager autrement la gestion d'un établissement au regard des caractéristiques nouvelles et réelles des personnes accueillies : il est constant de voir que le niveau de sécurité des établissements est fixé par rapport à 5 % environ des personnes détenues considérées comme dangereuses, les 95 % restant étant soumis à un niveau élevé de sécurité qui ne s'impose pas dans les mêmes termes.

Le développement des politiques de poursuite issu du traitement en temps réel des procédures, l'allongement des peines résultant notamment d'une demande inassouvie d'un niveau de sévérité plus élevé de la justice pénale et le vieillissement des personnes incarcérées par l'effet des délais de prescription étendus, entretiennent un état des lieux préoccupant des personnes incarcérées : les prisons accueillent aujourd'hui des personnes atteintes de troubles mentaux à des degrés divers (entre 5 % et 20 % de la population détenue selon la nature du trouble), des populations étrangères souvent en difficulté de langage, des individus marginaux, éloignés d'une sociabilité ordinaire, en raison de précarités accumulées.

En outre, l'état de surpopulation chronique d'un certain nombre de maisons d'arrêt préoccupe durablement ceux qui en ont la charge et la responsabilité quotidiennes.

Enfin, l'évolution récente de la politique immobilière dans laquelle s'est engagée l'administration pénitentiaire a fait naître de nouvelles structures imposantes par leur

architecture et leur capacité d'accueil : la modernisation du parc immobilier invite à réfléchir à une autre forme de management et de gestion de la population pénale.

Ainsi, si la prison demeure depuis l'extérieur un lieu de phantasmes de toutes natures, un lieu d'« intimités transparentes » à l'intérieur, chacun étant placé sous le regard de l'autre, détenus entre eux, détenus-surveillants, personnels, la question du lien social à bâtir prend toute sa place afin de mettre de la réalité, de la consistance sociale au sein des établissements pénitentiaires en favorisant de façon méthodique l'introduction et les échanges avec des personnes, en créant des espaces de socialisation, de rencontres et de débats, clairement identifiés en détention.

Ce projet s'accompagne aussi de l'idée que le personnel n'est pas seul responsable de la qualité de la vie dans la prison, les détenus doivent aussi y participer et prendre leur part de responsabilité, l'établissement étant le lieu d'une « responsabilité partagée » où il est primordial de faire parler les gens, d'organiser leur expression non par la violence mais de façon constructive ; d'encourager le dialogue entre détenus et surveillants sur des domaines partagés.

Enfin, l'administration pénitentiaire n'ayant pas de maîtrise ni de marge de manœuvre réelle, ou si faible sur les flux de personnes qu'elle accueille, elle est poussée à envisager de façon différenciée la gestion de ces publics. Ainsi, penser autrement le lien détenu-surveillant semble pouvoir représenter un enjeu réel pour les années à venir.

Le présent rapport s'attache, à l'issue de divers états des lieux touchant l'état du droit actuel, la situation des personnes incarcérées dans l'espace carcéral, à montrer comment l'administration pénitentiaire peut tirer avantage, à partir des situations d'expression informelle déjà existantes, à introduire plus de méthode et de structuration dans son organisation interne. Propositions et pistes de travail.

I- Le droit d'expression collective des personnes détenues : plus qu'un besoin, une nécessité

A) Un sujet de principe aux contours ambitieux, mais de réalisation encore modeste

En France, en tant qu'objet d'étude et d'analyse, le droit d'expression collective des personnes détenues ne semble pas avoir suscité d'intérêt ciblé de la part de l'administration pénitentiaire. Ni sur le plan théorique, ni sur le plan pratique. Les recherches faites auprès des services de la documentation de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) ainsi qu'auprès de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) n'ont pas permis d'y découvrir un travail orienté sur cette problématique.

Rien en effet dans le thesaurus de l'ENAP ne permet d'y voir un sujet d'étude pour la formation initiale et continue des différents corps de métiers de l'administration. Le terme n'est d'ailleurs pas répertorié en tant que tel dans les programmes pédagogiques. Néanmoins le module « citoyenneté » enseigné sur quelques heures aux futurs conseillers d'insertion et de probation énumère les droits et devoirs de la personne détenue.

Nous n'avons pas trouvé de mémoire d'étudiant sur le sujet.

Il faut se tourner vers d'autres instances : associatives telles le GENEPI dans l'article paru dans son journal, *Le passe-murailles*, en juin 2008 ou l'OIP avec son questionnaire national établi en 2006 ; parlementaires avec en particulier les rapports du Sénat et de l'Assemblée nationale en 2000 « Prisons, une humiliation pour la République » ou universitaires avec l'article de P.-V. Tournier *in* colloque CREDIMI Dijon, mai 2006, « Que faire des nouvelles règles européennes adaptées par le Conseil de l'Europe le 11 janvier 2006 ? ». Cela dit, les réflexions engagées, d'où qu'elles viennent, vont rarement au-delà de l'énoncé de principes et la question de leur mise en œuvre concrète demeure un sujet non exploré dans le détail.

Le code de procédure pénale réserve à la notion de « collectif » une place singulière, insérée dans la section 2 intitulée « Du régime disciplinaire et des mesures visant à encourager les efforts des détenus en vue de leur réinsertion » (*in* chapitre 5 « De la discipline et de la sécurité des établissements pénitentiaires » ; décret de 1996) :

- l'article D 249-1 alinéa 2^o: constitue une faute disciplinaire du premier degré le fait pour un détenu de :

« participer à toute **action collective** de nature à **compromettre la sécurité** de l'établissement » (faute de 1^{re} catégorie, même niveau de gravité que les violences sur personnels) ;

- l'article D 249-2 alinéa 2 : constitue une faute de deuxième degré le fait de :

« participer à **des actions collectives** de nature à **perturber l'ordre** de l'établissement ».

Ainsi, d'emblée, le cadre réglementaire qui fixe les règles de fonctionnement d'un établissement pénitentiaire place le collectif sous l'angle disciplinaire en ce qu'il peut être facteur de trouble à l'ordre interne. La sanction disciplinaire attachée à ce type de comportement est d'ailleurs constitutive de la faute de premier et second degrés (niveau les plus élevés dans la hiérarchie).

Dans les travaux rédactionnels préparatoires des Règles pénitentiaires européennes (RPE) rédigées par le Conseil de l'Europe, l'exercice de la citoyenneté en détention était envisagé de

façon très ambitieuse : « *Sous réserve des impératifs de bon ordre, de sûreté et de sécurité, les détenus doivent être autorisés à se réunir pour débattre de questions d'intérêt commun. Les autorités pénitentiaires doivent encourager les comités représentant les détenus à communiquer avec elles concernant les modalités de l'emprisonnement.* » La version finale du texte, illustrée dans la Règle 50, va moins loin : « *Sous réserve des impératifs de bon ordre, de sûreté et de sécurité, les détenus doivent être autorisés à discuter de questions relatives à leurs conditions générales de détention et doivent être encouragés à communiquer avec les autorités pénitentiaires à ce sujet.* »

Il est remarquable de noter que cette règle, insérée dans la quatrième partie des RPE intitulée « bon ordre », trouve sa place au niveau des principes directeurs qui doivent encadrer les règles d'organisation de la détention, touchant la sécurité et la sûreté en particulier.

Ainsi, l'expression des personnes détenues est considérée au niveau des recommandations européennes comme un attribut de l'ordre interne d'un établissement.

Notre droit positif, jusqu'à l'adoption de la récente loi pénitentiaire, n'envisageait la consultation des détenus que dans le cadre de l'article D. 257-1 du code de procédure pénale, dans la section 3 « Du règlement intérieur de chaque établissement pénitentiaire » : « *En dehors de l'application des dispositions de l'article D. 257 (informations reçues à l'entrée en établissement pénitentiaire), le chef d'établissement et le personnel doivent assurer par les moyens les plus appropriés l'information des détenus et recueillir les observations et les suggestions que ceux-ci présenteraient.* »

A partir de l'année 2008, l'administration pénitentiaire française s'est engagée dans un processus d'adoption d'un certain nombre de règles pénitentiaires européennes déclinées dans les pratiques professionnelles avec des engagements de service au travers d'un référentiel. La procédure « d'accueil des arrivants » a ainsi été formalisée selon des critères uniques quels que soient les établissements. Au 1^{er} janvier 2010, 24 établissements ont reçu la certification. A l'horizon 2012, tous les établissements devront être labellisés pour la phase d'accueil. A l'heure actuelle, l'extension du périmètre des RPE à intégrer n'est pas envisagée.

Dans notre droit positif, la question de principe de l'expression des détenus, sous l'angle de la consultation, a trouvé une application très récente dans l'article 29 de la loi pénitentiaire qui dispose que « *sous réserve du maintien du bon ordre et de la sécurité des établissements, les personnes détenues sont consultées par l'administration pénitentiaire sur les activités qui leur sont proposées* ».

Si on peut être satisfait de voir consacrée au sommet de la hiérarchie des normes la participation, sous l'angle de la consultation, des personnes détenues dans le choix du contenu des activités, il faut noter aussi qu'il s'agit du corollaire de l'article 27 rendant obligatoire l'exercice d'une activité en détention... En outre, cette disposition, aussi généreuse soit-elle, est née aussi du constat que la fréquentation des actions culturelles étant structurellement défailante dans l'ensemble des établissements, il fallait trouver de nouveaux leviers.

Le périmètre de consultation ainsi délimité par le législateur concerne le seul domaine des activités proposées à la population pénale.

Néanmoins, l'examen des débats parlementaires sur la loi, certains amendements proposés mais non aboutis ainsi que les consultations entreprises avec des représentants de la Nation sur le sujet, laissent penser qu'il s'agit là de la première pierre d'un édifice plus ambitieux.

En effet, les échanges ont montré que le cadre de la RPE n° 50, illustré par plusieurs exemples de législations européennes où un droit d'expression collective élargie fait partie intégrante du droit positif contribuant de façon tangible à la pacification des relations internes de la prison,

était une sorte de « ligne d'horizon » tracée pour l'avenir, à laquelle aucune disposition réglementaire actuelle ou en préparation, ne pourrait déroger. Le Parlement a fait savoir en effet à la direction de l'administration pénitentiaire qu'il serait vigilant sur le respect de l'esprit de la loi dans les décrets d'application à venir.

B) La prison : un espace irréductible de conflits hétérogènes

Au 1^{er} janvier 2010, l'administration pénitentiaire comptait 191 établissements pénitentiaires dont 42 sont en gestion déléguée :

- 106 maisons d'arrêt et 34 quartiers de maison d'arrêt situés dans les centres pénitentiaires ;
- 79 établissements pour peines (dont 37 centres pénitentiaires, 24 centres de détention et 35 quartiers centre de détention; 6 maisons centrales et 6 quartiers maison centrale, 12 centres de semi-liberté et 3 quartiers de semi-liberté, 3 quartiers pour peines aménagées.) ;
- 6 établissements pénitentiaires pour mineurs.

On dénombrait au 1^{er} janvier 2010 :

- 60 978 personnes écrouées détenues dont 74,7 % étaient condamnées (parmi celles-ci 24,6 % avaient commis des violences volontaires et 15,6 % des infractions sexuelles) ; une durée moyenne de détention de 9,4 mois ; un âge moyen de 34,2 ans ;
- 84 354 incarcérations (flux sur l'année 2009) ;
- 200 mouvements collectifs (+ 36 % par rapport à 2008) dont 57 ont nécessité à l'intervention des ERIS ; 21 évasions (5 en 2008) ;
- 739 agressions graves commises contre le personnel (595 en 2008) ;
- 509 actes de violences entre personnes détenues (464 en 2008) dont 2 homicides ou violences ayant entraîné la mort (3 en 2008) ;
- 115 suicides, et 7 suicides hors détention.

En 2009, dans le secteur « travail et formation professionnelle rémunérée », l'administration pénitentiaire a organisé en 2009 une activité rémunérée à destination de 22 367 personnes écrouées (moyenne mensuelle). Le taux d'activité rémunérée a varié selon le type d'établissement : 30,6 % en maison d'arrêt ; 48,3 % en établissements pour peines. Dans celui « des actions de formation professionnelle », 20 455 personnes détenues ont été inscrites en formation.

Au-delà de cette restitution rapide des chiffres-clés, l'univers des prisons se caractérise par le fait qu'il s'agit de lieux des dépendances, de formes diverses de régressions vers l'enfance, où il est indispensable d'écrire pour obtenir, où tout s'obtient par le truchement de l'autorisation, sinon par la ruse ou la violence. Ainsi, dans les moindres gestes de la vie quotidienne, on dépend d'autrui. Le présent prend un poids exagérément lourd et l'avenir est difficilement lisible.

Les données chiffrées faisant apparaître un taux de 10 % d'illettrisme (outre 15 % en difficulté de lecture) chez les personnes détenues, ajouté aux populations étrangères nombreuses (18,2 % de la population incarcérée), particulièrement dans les grandes maisons d'arrêt de la région parisienne, on est face à un taux très important de personnes détenues qui sont de fait privées de l'expression de la parole, d'autant que celui qui est en capacité d'avoir ou de prendre le pouvoir en prison est d'abord celui qui maîtrise le langage oral ou écrit.

La Cimade, présente dans 71 établissements, milite en faveur de l'accès à l'autonomie des personnes étrangères et plaide pour la mise en œuvre d'un droit d'expression collective pour

les personnes étrangères qui, isolées (les familles se manifestent rarement par crainte de réactions policières), présentent des problématiques spécifiques.

Dans son rapport d'activité 2008, Croix-Rouge Ecoute Détenus (CRED), service d'aide et de soutien psychologique par téléphone de la Croix-Rouge française (48 sites connectés) destinée à la population pénale, via une ligne d'écoute anonyme, confidentielle et gratuite, afin de lutter contre toutes les formes d'isolement et de détresse morale associées à l'incarcération, relève les éléments suivants :

- 8916 appels reçus ;
- le rapport entre le nombre d'appels et le nombre de personnes détenues ayant accès au dispositif atteint les 18 % (il est de 6 % dans la population générale, enquête CREDOC) ;
- l'évolution des appels reçus par CRED entre 2007 et 2008, « *confirme le besoin d'être écouté et de bénéficier d'un soutien extérieur à l'établissement pénitentiaire. (...) Face à l'épreuve que constitue l'expérience de l'incarcération, la personne détenue exprime la nécessité de tisser du lien social et ainsi d'être restaurée dans son identité sociale* ». De même que le nombre de « rappelants » témoigne de l'importance qu'il y a à restaurer la parole, dans un espace neutre, impartial et indépendant, avec un accompagnement dans la durée ;
- s'agissant des motifs d'appels, viennent en priorité : la vie en détention, les relations en prison, les relations familiales, les activités en prison, la solitude, les difficultés relationnelles ;
- « la vie en détention » est le sujet le plus évoqué par les appelants, qui inclut aussi bien l'organisation de la vie, les conditions matérielles et les effets psychologiques liés à l'enfermement ; associée aussi à la solitude, les relations familiales, la dépression et les idées suicidaires.

En outre, le ressenti de solitude, d'exclusion et de marginalisation est particulièrement sensible auprès d'une frange notable des populations incarcérées. Il s'agit des « invisibles », ceux qui ne font pas parler d'eux, les « sans voix, les sans visage carcéral ». Parmi elles, nombre d'étrangers qui échappent au dispositif d'informations officielles, de communication normale et donc à l'expression. Pour eux aussi, le droit d'expression collective représente un enjeu fort d'intégration **dans** la prison et, partant, participe d'une forme de citoyenneté.

Ainsi, à travers cette étude concrète du ressenti d'une frange de la population incarcérée, il apparaît que l'expérience de l'enfermement peut provoquer un sentiment d'ennui, de passivité, d'oisiveté et d'inutilité sociale, associé à celui de se sentir infantilisé et déresponsabilisé. De la même façon, les relations entre les personnes détenues sont qualifiées souvent de « limitées et de superficielles », fondées sur des enjeux d'apparence, de rapports de force ou de provocation.

Au sein de l'univers carcéral, la notion de collectif renvoie à des réalités souvent pathogènes, dangereuses. Ainsi, certains lieux de la détention sont des collectifs potentiellement à risques : on citera les bibliothèques parfois, les douches, les dortoirs, et surtout, les cours de promenade.

En 2008, la fondation « les Arts et les Autres » présidée par madame Blanchy, à l'occasion de son action menée en établissements « un dictionnaire, une cellule » faisait apparaître que 38 % des personnes détenues interrogées à la maison d'arrêt d'Angers répondaient qu'elles se sentaient en insécurité dans les bibliothèques, *a fortiori* quand la responsabilité en est confiée à un auxiliaire, ainsi du centre de détention de Mauzac ou de Neuvic. Pourtant, la bibliothèque est un formidable lieu de socialisation s'il est bien encadré et animé dans une démarche de « projet culturel » pour tous.

Du point de vue de l'administration pénitentiaire, le « collectif » est subversif par nature, susceptible d'inverser le rapport de force, dominants-dominés, personnels-détenus. La terminologie utilisée dans le langage courant est symptomatique de la vision péjorative entretenue sur ce terme : dans la gestion administrative des événements pénitentiaires quotidiens, on parle des « mouvements collectifs » comme d'une catégorie en soi, qui renvoient à des réalités hétérogènes où un groupe de détenus prend une initiative quelconque d'agir ou de ne pas agir.

Il s'agit d'ailleurs la plupart du temps d'une abstention : inertie, refus de remontée de promenade, refus de plateau, refus de descendre en promenade. De façon exceptionnelle, on peut observer une démarche active ; telle une pétition collective comme à la maison centrale de Clairvaux en 2007 de la part de détenus condamnés à perpétuité.

Devant ceux-ci, l'administration s'emploie à identifier ce qu'elle appelle les « meneurs », les « instigateurs » ; sa réaction peut s'orienter alors dans diverses directions : dans l'immédiat, le recours à des équipes régionales d'intervention et de sécurité, les ERIS, dont la seule présence peut suffire à dissuader/convaincre d'abandonner le mouvement collectif ; de façon différée, ce peut être le « baluchonnage » du meneur, c'est-à-dire son exclusion de l'établissement, voire son placement préventif au quartier disciplinaire.

L'organisation quotidienne de la prison, quel que soit le type d'établissement, se caractérise aussi par le cloisonnement et la segmentation des univers spatial et temporel ainsi que des individus eux-mêmes (répartition prévenus-condamnés, hommes-femmes-mineurs, catégories pénales, « profils pénitentiaires »). Autant de dispositifs qui ne favorisent pas le développement du lien social.

La construction des nouveaux établissements issus du programme 13 200 décidé en 2002, avec une forte orientation donnée à de grands ensembles modernes, à la pointe de la sécurité électronique, montre dès à présent certaines limites : absence de repères géographiques stables, sécurité passive dominante au détriment du lien humain avec le surveillant, difficultés et lenteurs des mouvements internes notamment. Il n'est pas exceptionnel d'entendre des personnes détenues dans ces nouveaux établissements regretter l'ancien qu'il ont pu connaître, en dépit de conditions matérielles parfois dégradées dans l'établissement d'origine. On notera que certains établissements de ce programme ont connu plusieurs suicides en 2009.

Face à l'institution pénitentiaire, la personne incarcérée se retrouve placée dans une situation conflictuelle irréductible : elle fait l'objet d'une décision de justice qui lui inflige une peine, elle en supporte les effets physiques de la contrainte organisée par l'administration pénitentiaire. Cette double emprise, dont la seconde est le corollaire de la première, explique pourquoi il est nécessaire de pouvoir construire un système de relations sociales internes qui associe la parole de ceux qui sont gardés avec celles de ceux qui gardent afin de désamorcer certains conflits, de libérer l'espace de la parole et de créer les échanges sociaux, propres à tout milieu où des hommes vivent ensemble et cohabitent, fût-ce malgré eux.

L'expression collective est ainsi un besoin très fort, une composante indispensable de l'univers carcéral d'aujourd'hui et de demain au regard des nouveaux projets d'établissements en perspective.

Du point de vue de la personne détenue, on voit que les règles auxquelles les détenus obéissent sont des règles à caractère antisocial, telle que l'omerta qui consiste à ne livrer aucune information concernant l'un d'entre eux et celle qui couvrent des activités illicites.

Quand l'expression se matérialise de la part de la population pénale, elle se fait le plus souvent de façon anarchique, spontanée, parfois sauvage, conflictuelle et prend des formes diverses : agressions physiques envers autrui, envers soi-même, mouvements dits collectifs

nés d'une situation de tension et de frustration qui sont parfois la résultante d'un défaut de communication-information et de consultation, aussi.

En maisons d'arrêt : on constate très peu de communication en raison de ce que les personnes sont enfermées sur une grande partie de la journée ; le lien social ne se fait pas spontanément ou alors de façon anarchique (cour de promenade, douche) ; dans les espaces autres existants, les classes, les activités, bibliothèques, où la vie sociale peut émerger, la majorité des personnes détenues ne peut pas y être accueillie faute de place; ce sont des espaces *réservés*.

En établissements pour peines : il existe un embryon de vie sociale autour d'espaces dédiés : ils peuvent être très encadrés (ateliers de travail , ateliers pédagogiques, ateliers culturels), ou laissés aux aléas de la détention, tels les « gourbis ».

Ces phénomènes qu'on constate en maisons d'arrêt surtout mais aussi en établissements pour peines montrent que l'idée d'un « mieux vivre carcéral » ne se réduit pas à des conditions matérielles meilleures, pour le détenu comme pour le surveillant.

L'heure est sans doute venue d'envisager une méthode différenciée de gestion de la détention pour parvenir à une capacité de vivre avec d'autres qui sont différents de soi, qui se trouvent dans des postures différentes, sans que cela ne déclenche mécaniquement des conflits.

Devant la situation actuelle chroniquement tendue d'un grand nombre d'établissements pénitentiaires (cf. l'augmentation sensible des actes de violences sur agents, d'actes d'automutilation), particulièrement dans les maisons d'arrêt, on est conduit à rechercher d'autres voies, celles d'un climat d'apaisement interne, certes complexe et toujours précaire.

Dan ces conditions, il est nécessaire de créer des occasions de respecter des règles qui soient « pro-sociales » et qui puissent être bénéfiques aux individus et à la communauté elle-même. C'est là l'enjeu d'une expression collective organisée et construite qui peut contribuer à la mise en place d'une forme d'harmonie interne.

Comment créer *une ambiance* de responsabilité collective dans le prolongement de l'article 1 de la loi pénitentiaire ? La responsabilité étant contagieuse, l'idée de faire réfléchir les uns et les autres dans un climat de responsabilité, de les faire échanger, suppose qu'il n'y ait pas de contradiction fondamentale entre le climat général de la détention et les groupes de parole.

Elément de pacification sociale entre les personnes détenues et les personnels, l'expression collective peut aussi participer de formes de resocialisation à terme. C'est tout l'enjeu d'un collectif qui se construit.

Mais l'idée d'associer l'usager de services publics à la définition de ses modalités de prise en charge correspond aussi depuis plusieurs années à un mouvement plus général de la société civile dans son ensemble.

C) Le prisme de la société civile sur le droit de participation ou le droit d'expression de l'utilisateur : quels enseignements à tirer pour l'institution carcérale ?

L'évolution de la société civile a été marquée ces dernières années par une place plus ambitieuse conférée par la loi à l'utilisateur des services publics qui n'est plus simplement associé par la voie des enquêtes de satisfaction à l'amélioration des prestations du service public, mais qui est aussi reconnu comme un interlocuteur à part entière, intégré au processus participatif d'élaboration des méthodes d'accompagnement et de prise en charge.

C'est particulièrement remarquable dans le secteur des usagers du secteur social et médico-social. Les notions d'autonomie et de protection de la personne, de cohésion sociale et d'exercice de la citoyenneté sont ainsi apparues dans la loi et érigées au niveau des principes fondamentaux de l'action sociale et médico-sociale, la finalité étant de prévenir les exclusions et d'en corriger les effets.

On peut citer la loi relative à la protection des malades, dite loi Kouchner, de 1998 qui institue au sein de chaque hôpital somatique ou psychiatrique une commission des relations avec les usagers, instance d'informations et d'accès aux statistiques : un patient mécontent peut la saisir ; un médiateur est alors désigné pour l'informer de ses droits et réunir les cadres de santé sur sa situation.

Après quelques années de pratique de cette instance de consultation, le constat est fait par les professionnels que les usagers, mieux informés et mieux associés à la définition de leur prise en charge, ont moins recours aux procédures contentieuses.

Dans un esprit similaire et partant du constat dramatique des conditions de prise en charge sanitaire et morale des personnes accueillies dans les maisons de retraite, le législateur, conscient du caractère potentiellement maltraitant de toutes institutions, votait la loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale. Les principes fondamentaux gouvernant l'action sociale étaient rappelés en préambule : promotion de l'autonomie et de la protection de la personne, cohésion sociale et exercice de la citoyenneté. Cette action repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier ceux qui sont spécialement exposés aux vulnérabilités, aux précarités et aux diverses formes de pauvretés.

Dans le cadre de sa prise en charge et de son accompagnement, sont notamment garantis à la personne accueillie, une individualisation de sa situation, l'encouragement vers son autonomie, son développement, le respect de son consentement éclairé qui doit être recherché chaque fois qu'elle est apte à exprimer sa volonté et participer à la décision.

Afin de sécuriser l'exercice effectif de ces droits, des documents sont remis à la personne lors de son arrivée : un livret d'accueil, comportant une charte des droits et des libertés de la personne accueillie et le règlement de fonctionnement. Un contrat de séjour est également conclu et élaboré avec la participation de la personne.

L'article 10 de cette loi dispose : « Afin d'associer les personnes bénéficiaires des prestations de fonctionnement de l'établissement ou du service, il est institué soit un **conseil de la vie sociale**, soit **d'autres formes de participation**. » Le décret du 25 mars 2004 est venu notamment préciser les catégories d'établissement ou de services soumis à cette nouvelle instance.

Le conseil de vie sociale (CVS) est composé de représentants des personnes accueillies ou prises en charge, d'un représentant du personnel, d'un représentant de l'organisme gestionnaire. Son président est élu à bulletin secret et à la majorité des votants par et parmi les membres représentant les personnes accueillies. Le CVS peut appeler toute personne à participer à ses réunions à titre consultatif selon l'ordre du jour. Les membres sont élus pour un an au moins, trois ans au plus. Le CVS donne son avis et fait des propositions sur toute question qui touche le fonctionnement de l'établissement (organisation intérieure et vie quotidienne, activités, animation, projets de travaux...). Il se réunit au moins trois fois par an et sur un ordre du jour communiqué à l'avance. Il peut être réuni de plein droit à la demande des deux tiers de ses membres. Un relevé de conclusions est établi en fin de séance par le secrétaire désigné par et parmi les personnes accueillies, le cas échéant assisté si besoin.

Dans la même optique de « citoyenneté participative », le décret prévoit d'autres formes de participation de l'usager sous les modes suivants :

- l'institution de groupes d'expression au niveau de l'établissement ;
- l'organisation de consultations de l'ensemble des personnes accueillies sur toutes les questions touchant l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement, du lieu de vie ou d'accueil ;
- la mise en œuvre d'enquêtes de satisfaction.

Les instances de participation doivent être tenues informées lors des séances ou enquêtes ultérieures des suites réservées aux avis et propositions qu'elles ont émis.

Il est précisé enfin que l'acte constitutif des instances de participation énonce la composition et les modalités de fonctionnement de ces organes qui comportent obligatoirement des *représentants des usagers et de leur famille (...) toujours en nombre supérieur à la moitié.*

Parmi les établissements soumis à ces nouveaux dispositifs, les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS).

Des déplacements réalisés au sein de certains d'entre eux et des contacts pris avec des responsables de structures assimilées, il est intéressant de restituer synthétiquement les analyses suivantes, à l'aune des missions et du fonctionnement des établissements pénitentiaires :

- les CHRS accueillent « tout le monde » ;
- les personnes accueillies en CHRS n'ont pas choisi de s'y retrouver. Elles cumulent des situations de précarités de natures très diverses, circonstancielles (familiale, personnelle par exemple) ou chroniques (économique, sociale, administrative, sanitaire), elles sont pauvres et en situation de vulnérabilité. Elles sont donc la plupart du temps éloignées des diverses formes de citoyenneté ;
- la mise en place de ces nouveaux dispositifs s'est faite très progressivement dans les mentalités et les pratiques professionnelles (ils ne sont d'ailleurs pas encore effectifs partout où ils sont pourtant obligatoires) en raison des changements de perspective opérés :

pour le salarié du secteur social, donner la parole à l'usager, lui demander son avis et l'associer aux dispositifs de prise en charge, sont des démarches radicalement différentes des pratiques communes et de la « philosophie » de leur action ; les travailleurs sociaux ont pu y voir notamment l'abandon du « rapport dominant-dominé » qui leur était jusqu'alors confortable. Ces nouveaux mécanismes ont eu des impacts forts sur les postures professionnelles, les habitudes et les méthodes de travail. Et considérer l'usager d'égal à égal dans la discussion, l'analyser en tant « citoyen comme les autres » a pris du temps.

Assez rapidement, les responsables de structure, pour qui aussi cela a représenté une certaine révolution culturelle, ont fait émerger les aspects visibles et qualifiants des nouvelles pratiques professionnelles des salariés. Ainsi, les résistances, parce qu'elles n'étaient pas si figées, se sont adoucies, parfois estompées. L'acculturation s'est faite marche par marche, elle n'est d'ailleurs pas terminée, dans l'acceptation par tous qu'une telle réforme devait être fondamentalement accompagnée au quotidien dans les méthodes et les pratiques, avec la marge d'erreurs, de réajustements et de progressivité que nécessairement elle induisait ;

pour les usagers : venus d'horizons très divers dont le dénominateur commun est l'exclusion, parfois l'absence de toute forme d'identité, le rapport au groupe n'est pas spontanément vécu comme positif, ni même bienfaisant. Il y a des réflexes de soumission à l'institution et de dépendances entretenues parfois. Apprendre à parler au nom du groupe, à dépasser sa préoccupation égotiste, à porter une parole d'intérêt collectif, à réfléchir aux préoccupations des autres ont été des axes fondamentaux de travail et d'accompagnement pour eux.

En outre les faire accéder aux règles élémentaires de l'élection dans sa double dimension d'électeur et de personne éligible n'allait pas de soi. Néanmoins, aux yeux des responsables des structures, l'élection apparaissait comme un préalable politique porteur de nouveauté sociétale, les deux principes de l'élection et de la représentation des autres étant bien le premier pas pour apprendre à *être citoyen*. A l'expérience, ce sont les usagers les plus perturbés qui sont élus par leurs pairs et les personnes isolées qui s'investissent le plus par rapport aux familles.

Participer à la vie de l'établissement, à l'évolution des projets, apporter des idées améliorantes, être informés dans un cadre repéré et identifié de ses droits ont constitué des acquis très rapidement bénéfiques pour eux-mêmes et l'ensemble de la structure. Ces instances collectives où la parole se libère par l'expression sont vite apparues comme une forme de santé institutionnelle, créant une sorte de paix sociale, des niches d'oxygène pour l'utilisateur.

A l'expérience, il est apparu que les demandes des usagers étaient exponentielles depuis la mise en place des CVS, en même temps que plus de 80 % de leurs demandes apparaissaient légitimes, ce qui a eu pour conséquence d'étendre le champ du périmètre de la consultation.

Du point de vue méthodologique, il a été nécessaire de travailler la fiche de mission et le périmètre de la consultation : il a fallu faire entendre qu'être élu ne donnait pas de privilèges. Ainsi le choix terminologique s'est porté sur « représentant » plutôt qu'« élu » et cela demeure un risque à contenir. Le cadre a fixé des règles précises sur les missions des usagers élus dans un esprit de contractualisation. L'engouement remarqué pour ces instances à l'épreuve du temps a engendré un surinvestissement sur certains sujets comme le travail, la nourriture, les horaires. C'est pourquoi, après plusieurs mois de pratiques, des directeurs ont décidé de dissocier deux formes d'instances, à partir du constat que les thèmes n'étant pas de même nature ni de même importance, les discussions ne se font pas de la même façon :

- le comité technique chargé des sujets qui touchent le quotidien avec la participation de techniciens et de travailleurs sociaux ;
- le CVS proprement dit consacré aux sujets de fond, tels que l'accès à la culture, aux loisirs.

Cette dissociation des registres, essentielle à l'épreuve de la pratique, a engendré des changements dans les rapports entre les usagers et les professionnels, dans la mesure où le

comité technique mettait les salariés face à leurs responsabilités vis-à-vis des usagers. Les pratiques professionnelles se sont elles aussi modifiées.

L'expérience a aussi montré la nécessité de prévoir un nombre conséquent d'usagers élus pour créer une dynamique de groupe interne afin de « calmer le jeu » et l'utilité de mélanger les groupes, entre usagers et travailleurs sociaux.

De même les méthodes internes de fonctionnement doivent veiller à ce qu'il n'y ait pas de court-circuitage du travailleur social, par l'effet d'un rapport direct entre l'utilisateur élu et la direction de l'établissement.

Il est constaté de réels impacts sur l'ensemble des acteurs, élus ou non : les postures professionnelles, les habitudes de travail sont questionnées et le fait que la direction se conforme à la loi, a un impact fort et rassurant pour les salariés.

Ainsi, alors que jusqu'en 2002, le rapport dominants-dominés était prépondérant dans ces institutions, l'arrivée des CVS et autres instances de participation ont introduit la notion de **devoirs** du travailleur social, non formalisée auparavant. Cela a rétabli un certain équilibre, une forme d'égalité. A l'utilisateur, est due une prestation à laquelle est attaché un niveau de qualité sur lequel il a dorénavant un regard.

Aux termes de cet aperçu, toute la problématique de ces nouvelles instances est aussi celle-ci : comment être dans un rapport égalitaire avec l'utilisateur sans remettre en cause la fonction du travailleur social, du directeur ? C'est pour l'avenir un des défis à relever, d'autant que la mise en place de CVS a eu des effets en cascade en terme de niveaux de participation.

L'administration pénitentiaire, quant à elle, accueille et prend en charge des personnes avec des caractéristiques communes à celles précédemment décrites : présence subie dans l'institution, séjours temporaires, mésestime de soi, défaillances éducatives, impréparation aux formes de solitude sociale ou personnelle, aux formes destructrices de l'isolement, intolérance au groupe et peurs du collectif...

Le regard vers ce type de fonctionnement institutionnel, pour nouveau et novateur qu'il soit, semble pouvoir représenter une expérience riche d'enseignements dès lors que dans les nouveaux enjeux de cette administration il y a aussi et surtout celui de réduire toutes les formes de violences internes qu'elles soient tournées vers soi ou vers autrui, en imaginant *autrement* le lien social au sein des établissements pénitentiaires.

Et de ce point de vue, un axe important de travail dans une démarche prospective sera sans doute d'introduire le surveillant/le gradé dans le dispositif et de clarifier leurs rôles pour contourner le risque de faire échouer l'architecture du dispositif.

Enfin, il apparaît que pour des personnes souvent très « cassées », le fait de revivre des choses, construire du lien social, dans un cadre collectif cette fois, permet des avancées énormes qui participent à leur resocialisation. Ainsi, dans les « maisons relais » dépendant du Secours Catholique où les CVS ne sont pas obligatoires, le directeur indique que des conseils de concertation ont été mis en place associant dans chaque lieu un représentant des résidents désigné par le directeur qui peut recourir à lui.

Ont été mis en place aussi des « *conseils de maison* » avec une charte invitant les usagers et les salariés à faire remonter tous les problèmes, à concevoir ensemble des idées d'intérêt collectif, à s'organiser entre « personnes responsables », à désigner un référent et à élire un

réfèrent résident au sein de chaque résidence, au titre de la « vigilance-confiance », à discuter autour des grands travaux et des règlements intérieurs.

Pour une compréhension approfondie des nouveaux dispositifs de gouvernance au sein des établissements à caractère social il est renvoyé à la lecture en annexe 1 de l'article synthétisant les Rencontres nationales de participation citoyenne organisées à Caen par la FNARS en novembre 2009.

Certaines initiatives d'inspiration proche de ces dispositifs ont déjà vu le jour en milieu pénitentiaire .

II- Etat des lieux du droit d'expression collective des personnes détenues dans les établissements pénitentiaires

Du point de vue de l'administration pénitentiaire, s'engager dans un processus de participation de la population pénale - que ce soit par la voie de l'expression collective directe des personnes, de l'information collective ou encore de la consultation - peut être une réponse au constat pragmatique suivant : de façon récurrente les chefs d'établissement et les directeurs d'insertion et de probation déplorent, chacun depuis son niveau de responsabilité, un affaiblissement dans la fréquentation des activités par les personnes détenues, voire un délaissement des activités proposées par les services de l'établissement.

Les causes sont multiples : adaptation insatisfaisante de l'offre aux besoins et aux attentes de la population pénale, réactions de rejet de la part des personnes détenues devant tout ce qui apparaît émaner de l'administration, complexité de concilier le suivi d'une activité avec d'autres objectifs (parloirs, rendez-vous médicaux...) compte-tenu des règles d'organisation de la détention et du service des agents, étanchéité entre l'univers carcéral local et la société civile environnante.

De ce point de vue, il est permis de penser que l'article 27 de la nouvelle loi pénitentiaire rendant obligatoire l'exercice d'une activité par la personne condamnée pourra résoudre partiellement cette situation., d'autant que cet article sera à concilier avec celui de l'article 29 sur la consultation des personnes détenues.

Un rapide regard vers le passé de l'administration pénitentiaire montre que la question de la participation des personnes détenues n'a pas été qu'un vœu pieux, poursuivi par quelques militants illuminés.

A) Ebauches d'une cartographie pénitentiaire : un passé plus moderne que le présent ? Résistances rencontrées

Poser la question de la pertinence d'un droit d'expression collective des personnes détenues pourrait, au premier abord, paraître inopportun, un brin provocateur à ceux qui considèrent, par expérience, qu'un établissement bien géré est un établissement dont la direction a une connaissance affinée et actuelle des préoccupations de la population qu'elle garde à la faveur des mécanismes efficaces de remontée de l'information interne que relayent les différents niveaux de la chaîne de commandement.

Le passé

Force est pourtant de constater qu'au-delà de cette vision ambitieuse et assez optimiste du bon fonctionnement interne d'un établissement, plusieurs expériences innovantes ont vu le jour dans les années antérieures, stimulées par l'élan progressiste engagé par Robert Badinter avec notamment la création des associations socioculturelles et sportives (ASCS) à partir de 1983 et les politiques de lutte contre l'indigence, sur fond de militantisme et d'engagements de certains.

Sans faire un tableau exhaustif des sites en question ni des diverses formes d'expérimentation que n'a pas permis de réaliser le présent rapport dans le temps imparti, il est intéressant de présenter quelques initiatives signifiantes de l'état d'esprit de certains professionnels de l'époque.

Le premier exemple qui vient *naturellement* à l'esprit des personnels pénitentiaires consultés, c'est celui **des prisons de Lyon dans les années 1980** :

A l'initiative de la direction de l'établissement, deux délégués étaient élus par leurs pairs et par bâtiment, validés par la direction et assuraient une circulation sur tout le bâtiment et sur tout le quartier. Ceux qui étaient élus par quartier étaient surtout des prévenus.

Très rapidement, le cadre thématique fixé, celui des activités, était élargi aux conditions générales de la détention et, peu à peu, l'instance de discussion et d'échanges devenait un lieu de participation active de la population pénale ainsi représentée à la définition des conditions de sa prise en charge.

Du point de vue de la direction qui accueillait alors un effectif de 1 150 détenus, c'était un moyen de gestion de la détention au travers d'une expression collective et de représentation de la population pénale, facilitateur de la résolution de conflits par anticipation et d'abaissement de certaines tensions. Les délégués en effet effectuaient un véritable travail social d'informations qui circulaient en détention, avec une vitrine sur l'extérieur et notamment la rédaction en interne d'un journal, « L'écrou », organe d'expression libre, alimenté par certaines personnes détenues, sur un système de questions-réponses. Les délégués de détenus y étaient aussi journalistes et disposaient d'un droit de circulation dans la détention.

Deux délégués étaient représentants au conseil d'administration de l'association socioculturelle et sportive. Il fallait accepter de changer régulièrement de délégués pour assurer une certaine fluidité, en raison de ce que les candidats, souvent sous mandat de dépôt criminel, restaient assez longtemps sur l'établissement.

Le système n'était alors conçu qu'avec son corollaire, le droit d'expression des surveillants : tous les soirs, le service de jour faisait une réunion entre surveillants ; il n'y avait pas d'opposition entre les bénéficiaires des uns (les détenus) et ceux des autres (le personnel). La direction associait les surveillants aux « audiences arrivants » ainsi que les chefs, dès lors qu'il n'y avait rien à cacher de part et d'autre. Certains responsables de service de la détention, à la demande du directeur, rencontraient les détenus : peu à peu les rencontres devenaient des organes d'expression libre, aucun sujet n'étant censuré hormis celui des attaques personnelles.

Ces dispositifs assez avancés de consultations et de participations collectives, associant personnes détenues et personnels, ont brutalement été stoppés à l'occasion d'un mouvement collectif et de la découverte d'un tract provenant de la photocopieuse du journal.

Une autre illustration d'un mode différencié de gestion de la détention est celui de la **maison centrale de Saint-Maur en 1992** :

La décision ministérielle de fermeture des portes venait d'être prise ; une telle décision, rompant avec les pratiques du passé, n'était pas sans effet sur la population pénale pour qui la politique des portes ouvertes constituait une soupape aux tensions internes. La direction a réuni tous les détenus étage par étage pour annoncer la fermeture des portes, en expliquant les raisons de cette nouvelle gestion interne, plus conforme à l'intérêt de l'ensemble des personnes détenues. En contrepartie de cette mesure d'autorité, il était décidé de réunir régulièrement les détenus, par groupes sur divers aspects de la vie quotidienne, tels que la cantine, l'organisation des ateliers. Ces instances repérées, identifiées, constituaient des moments d'échanges entre personnes détenues où leur était reconnue une capacité de travail, de réflexion et d'élaboration touchant leurs conditions de vie quotidienne.

Plus récemment, dans les années 1996-2000, la direction du centre de détention de Val-de-Reuil avait mis en place un comité consultatif associant des personnes détenues au niveau de l'association socioculturelle, reposant sur des modalités concrètes d'organisation pratique :

notion de comité consultatif ; de représentativité ; règle de périodicité trimestrielle ; gestion des débats visant « à trouver une organisation permettant le dialogue » (sic); rédaction d'un compte-rendu diffusé.

A la lecture des comptes-rendus de réunions, on remarque une évolution intéressante des thèmes mis à l'ordre du jour touchant à des formes de discussion autour des conditions générales de détention (distributeur au parloir, toilette au parloir, politique du juge de l'application des peines sur les réductions de peines supplémentaires expliquée dans ces réunions).

En 2001, le cas du **référendum participatif au centre de détention d'Oermingen** :

Un référendum a été organisé à l'occasion de la journée sur la citoyenneté : une urne a été installée dans la cour de promenade sollicitant les détenus sur des propositions de règles de vie commune pour un « mieux vivre ensemble » : il en est ressorti 10, toutes autour du respect de *l'autre*. Elles ont été mises en œuvre et le « groupe citoyenneté », avec à sa tête un comité de pilotage incluant deux surveillants, les organisations syndicales et des détenus, a assuré le suivi de ces règles, issues des urnes. Cette démarche a été inscrite dans le projet d'établissement.

Le présent

En juillet 2008, la direction de l'administration pénitentiaire a effectué un recensement des établissements qui pratiquent une forme de participation active des détenus à la vie de l'établissement (source EMS1) :

Interrogeant les 9 directions interrégionales ainsi que la mission outre-mer (MOM), la sous-direction mandante (Etat-major de sécurité) obtenait la réponse de 20 établissements où, de près ou de loin, s'organise une forme de participation des détenus à la vie de l'établissement selon des procédés divers : réunions ponctuelles touchant l'organisation de l'établissement (cf. déménagement d'un bâtiment à l'autre), des règles de vie (CP Nantes), les cantines ; à des rythmes réguliers parfois.

Sur les 20 établissements concernés, 8 sont des maisons d'arrêt, 5 sont des centres pénitentiaires (avec partie MA ; partie CD).

A titre d'illustrations et sans aucun caractère d'exhaustivité, on peut citer des séances collectives d'information des arrivants organisées au CD de Neuvic, au centre pénitentiaire de Mont-de-Marsan où le fonctionnement général de l'établissement est présenté aux arrivants. Le Service Emploi Formation reçoit les arrivants en groupe dans le cadre de la formation professionnelle et du travail, de même pour l'Education nationale.

Dans certaines maisons centrales, les nouvelles dispositions du règlement intérieur sont présentées en séances collectives.

Des questionnaires sont parfois remis individuellement aux détenus qui comprennent des questions sur leurs conditions de prise en charge (MA Amiens).

S'agissant des activités culturelles, un questionnaire anonyme est parfois remis par les services pénitentiaires d'insertion et de probation aux participants pour recueillir leur avis (qualité de l'activité, relation avec l'intervenant, satisfaction de l'attente, propositions pour l'avenir).

A la **maison d'arrêt de Douai**, le conseil d'administration de l'association socioculturelle a décidé de mettre en place un comité consultatif de personnes détenues à partir de septembre 2008, avec un représentant par bâtiment.

A la **maison d'arrêt de Bonneville**, la direction organise occasionnellement des réunions avec plusieurs détenus dits représentatifs, deux par division, à l'occasion de changements significatifs en détention.

Ce qui est intéressant dans ces quelques exemples remontés des directions interrégionales en 2008, c'est le fait qu'il s'agit la plupart du temps d'initiatives touchant, non pas tant l'expression collective à de rares exceptions près, que celle de l'information et de la communication internes.

En outre, autre caractéristique qui domine, c'est le caractère informel et non institutionnel des démarches entreprises et leur caractère d'imprévisibilité pour la population pénale. Il n'y a pas de cadre, de structuration et d'accompagnement des initiatives prises. La pratique des réunions collectives avec tous les détenus/groupes de détenus sur la vie au quotidien en détention, est laissée en effet aux initiatives locales, à la faveur de la volonté et de la disponibilité du chef d'établissement.

Le cas particulier de la maison centrale de Saint-Martin-de-Ré : une formalisation plus avancée de l'expression collective

Depuis 2007, la direction de l'établissement a mis en place un dialogue avec la population pénale des deux bâtiments, Caserne et Citadelle, en utilisant le support de l'association socioculturelle, dans le respect des statuts associatifs ; le livret « arrivants » mentionne l'existence de ce comité de détenus représentant les membres bénéficiaires :

- des « réunions participatives », ainsi dénommées, sont organisées deux fois par an au sein du bureau de l'association avec 4 représentants par bâtiment désignés par le chef d'établissement, selon des critères de représentativité de la population pénale et de capacités d'élaboration et de discussion en public ; un ordre du jour est établi, transmis en détention 15 jours à l'avance ; des questions diverses peuvent être ajoutées, les détenus désignés circulent en détention pour recueillir les sujets à aborder. Un compte-rendu est établi et donné aux détenus représentants qui le restituent « par capillarité » à la détention. A la réunion suivante, on part du précédent compte-rendu ;
- les aspects budgétaires y sont traités ainsi que les questions de portée générale (cyberbase, loi pénitentiaire par exemple) ;
- il est fait état des remontées des demandes de détenus : à titre d'exemples, tapis de lutte, accès à la photocopieuse, avoir connaissance en début de chaque semaine des menus à distribuer à chaque auxiliaire, rendre possible le doublement en cellule, etc. ;
- la direction engage alors un dialogue direct, semi-ouvert avec les détenus désignés, les informe en même temps qu'elle recueille leurs doléances, en excluant les mises en cause personnelles ; les refus opposés sont donnés en temps réel en même temps qu'ils sont expliqués. Le directeur évalue chaque fois sa marge d'action sur les réponses à donner.

A l'occasion d'un déplacement sur le site de Saint-Martin pour participer à une de ces réunions participatives, il a été possible de s'entretenir, en présence de la direction et d'un gradé, avec les personnes détenues représentant la population pénale de la Caserne à l'issue de la réunion de l'ASCS. S'ils ne parlent pas d'objectif visible de *resocialisation* à travers ce type de dispositif participatif - ce serait en effet aller au-delà de leurs préoccupations immédiates -, on remarque que les détenus sont sensibles à ce face-à-face en direct avec le directeur, qui engage la discussion et parfois le débat : « *on a face à nous, non plus une bête froide, mais un homme* »(sic) Par le dialogue ainsi établi, des valeurs comme la confiance peuvent trouver sens.

Interrogés sur les améliorations possibles de ce dispositif, ils demandent à ce que « *la voix du reclus ne soit pas inaudible de l'autre côté du mur* », « *pouvoir voter ; créer un dialogue entre la société civile et la prison* ».

Quels sont les outils actuels qui peuvent faciliter la mise en place d'une forme - imparfaite - d'expression collective ?

On note une *circulaire du 27 décembre 1988* particulièrement intéressante, relative aux règlements intérieurs, qui consacre dans les textes pénitentiaires d'application immédiate une mention à ce thème de la consultation et de l'expression des personnes détenues organisées via la procédure de révision du règlement intérieur. On y lit en effet page 9 : « *Modalités d'élaboration et de modification du RI : le contenu du règlement intérieur sera aussi souvent que nécessaire, adapté à l'évolution du quotidien carcéral à partir de l'analyse des besoins (...) ainsi qu'en prenant en compte les demandes pertinentes formulées par les détenus dans le respect des règlements.* ».

La circulaire poursuit en page 10 : « *Dans le cadre des diverses actions d'insertion sociale développées en faveur des personnes incarcérées, une place aussi large que possible doit être faite à leur responsabilisation progressive afin de les préparer à un retour sans récidive à la vie libre (...); il est nécessaire de rechercher une méthode permettant aux intéressés d'exprimer leur point de vue sur l'aménagement du quotidien.* »

Le support de l'association socioculturelle et sportive (ASCS) dont les détenus sont membres par leurs cotisations périodiques : des établissements ont recours en effet à cette instance pour engager une forme de participation de la population pénale. *Du point de vue du droit, il ne s'agit-là que de l'application de règles en matière associative*, notamment celle qui prévoit que les membres de toute association sont présents ou représentés dans les instances administratives de l'association, dont le respect est à géométrie très variable selon les lieux.

Pour exemple, le CD de Muret a mis en place avec l'ASCS un dispositif avec les détenus référents d'activité qui se désignent par eux-mêmes en fonction de leur centre d'intérêt. La mise en place s'est faite plutôt aisément vis-à-vis des syndicats car la démarche était liée aux activités et incluait la participation de surveillants.

Le canal interne de l'établissement : c'est surtout, là où il est actif, un relais de transmissions de l'information en interne. Ponctuellement, il peut aussi être un lieu d'échanges, différé. La direction de l'administration pénitentiaire mène actuellement un travail de modernisation de ce dispositif et de généralisation.

Le relais informel des auxiliaires d'étages : il est courant que ces détenus soient une sorte de relais d'opinions utile pour la chaîne de commandement jusqu'à son sommet.

Les « leaders positifs » : certains parlent à leur égard de caïds sur lesquels la direction peut compter dans la gestion quotidienne pour faire circuler une information, orienter l'opinion interne ou prendre le pouls de la détention

La tradition de la culture de l'oral et de l'informel dans les établissements d'outre-mer

Au sein de ces établissements, très naturellement les personnes détenues viennent spontanément rencontrer le chef d'établissement ; un dialogue quotidien aisé s'instaure sans formalisme avec l'officier ou le chef d'établissement. Ce dialogue est permanent et constant avec le surveillant d'étage. La barrière de la langue qui parfois peut limiter le lien fait que le directeur a recours au traducteur simultané qu'est l'officier.

On note très peu d'affrontements directs et frontaux ; des professionnels ayant travaillé dans ce milieu de l'outre-mer parlent même d'une certaine *courtoisie*. La prison y est le reflet de la société locale telle qu'elle est.

On relève d'ailleurs que ces établissements connaissent un taux quasi nul de gestes suicidaires : en 2007, sur une population carcérale de 4 305 personnes, on a déploré un suicide ; pour 2008, deux suicides pour 4 505 personnes ; en 2009, un suicide pour 4 630 détenus.

La question mérite donc d'être posée de savoir quelles sont les incidences positives de la proximité des liens détenus-surveillants, des rencontres spontanées, quotidiennes, du dialogue permanent illustrant un mode très spécifique et local des relations sociales.

Quelles sont les résistances habituellement rencontrées à la démarche d'une expression collective organisée de la population pénale ?

Sous l'angle de l'administration pénitentiaire, il est courant d'entendre : « on n'en parle pas, même quand on le fait »... par crainte d'être stigmatisé, d'être isolé, le silence sur le sujet permettant d'arrêter toute initiative en cas de difficulté.

Si néanmoins de telles actions ont pu parfois être encouragées ponctuellement par l'institution dans les années 1980-1990, ce soutien institutionnel, ponctuel, est rapidement tombé en désuétude, faute de soutien politique, et même de courage, d'accompagnement par les relais régionaux, mais aussi parce que non véritablement encadrées, mal structurées aussi, les initiatives prises ont pu déboucher sur des formes de tribunes de revendication, des dénonciations et des attaques à l'encontre de personnels de l'administration, autant de critiques dans lesquelles se sont engouffrées les organisations syndicales qui leur étaient hostiles.

En outre, historiquement, le poids d'une certaine histoire pénitentiaire, les fantasmes de syndicats de détenus et de la cogestion, font de nouveau surface et le sujet redevient tabou.

Cette réalité est particulièrement visible chez les élèves surveillants, qui après un premier stage de 15 jours en établissement reviennent « formatés » sur le sujet, avec une vision souvent caricaturale du détenu, des propos manichéens et, pour tout dire, une vision faussée et faussée de ce qu'est la condition d'une personne détenue.

A cela, il faut ajouter que l'administration éprouve des craintes légitimes à « trop céder », à « trop lâcher » ; elle n'est pas spontanément à l'aise avec le collectif dont elle n'a souvent de pratique usuelle que sous l'angle conflictuel qu'elle pense pouvoir gérer efficacement et durablement par la force de la dissuasion (cf. l'intervention, active ou passive, des ERIS à l'occasion des mouvements collectifs sur les cours de promenade).

Enfin est exprimée la crainte d'introduire de la rigidité dans une organisation interne toujours fragile et exposée.

Du point de vue de la personne détenue, des réserves ont pu s'exprimer sur la mise en place de dispositifs formalisés d'expression collective : ainsi, certains détenus s'interrogent sur l'existence d'un intérêt collectif au milieu d'une hétérogénéité d'individus aux aspirations non spontanément convergentes, relèvent que les *détenus ne sont plus ce qu'ils étaient autrefois*, qu'il y a un repli individualiste à l'image de la société civile... qu'en outre, on ne peut pas écarter le risque d'une instrumentalisation des détenus élus ou désignés par l'administration et inversement, on ne peut écarter le risque d'entretenir le caïdat en cas de processus électif.

Sont également visés les problèmes des « inter-pouvoirs », c'est-à-dire quand la hiérarchie interne ne suit pas de la même façon à tous les niveaux de la chaîne de commandement et que cela entraîne des blocages et des tensions entre détenus et surveillants. « *L'arbitraire a sa légitimité interne ! C'est un mode ancien de régulation pour la direction qui utilise certains*

détenus pour rendre des services ! » (propos tenus par une personne détenue à l'occasion d'une table ronde).

B) Officialisation progressive de formes de droit d'expression collective : impacts des RPE

La direction de l'administration pénitentiaire s'est engagée depuis deux ans dans un processus d'intégration de plusieurs règles pénitentiaires européennes dont voici les principales illustrations.

La généralisation *des « quartiers arrivants »* dont certains font l'objet de labellisation et pour lesquels des initiatives de consultation des détenus ont vu le jour : questionnaire qualitatif (« enquête de satisfaction ») remis au détenu à l'issue de la période pour évaluer la prise en charge (cf. MA Amiens, CP Metz) ; accueil collectif et informations collectives.

A titre expérimental à ce stade, *procédure organisée et automatisée des requêtes*, par le système des borne-requêtes (MA Douai) permettant d'assurer une traçabilité des demandes individuelles ; de façon complémentaire, la mise en place du Cahier électronique de liaison qui assure la mise en réseau d'informations pluridisciplinaires concernant le détenu.

La pratique du sondage sur les projets d'activité (CP de Metz) avec questions fermées ou ouvertes selon le thème, par courrier envoyé individuellement (garantissant l'anonymat) ou par l'intermédiaire de détenus membres du conseil d'administration de l'ASCS (exemples : sondage sur les besoins en vue de l'installation cyberbase, sur les activités socioculturelles). L'élaboration collective d'une charte du « vivre ensemble ».

La présence de détenus, qui se font l'écho des attentes et demandes de la détention, dans la composition de commissions touchant l'organisation de la vie quotidienne : « commission menu », « commission cantine » mises en place au centre pénitentiaire de Nancy-Maxéville, passé d'une gestion directe à une gestion déléguée. La direction reconnaît la nécessité de créer et de travailler un espace de parole collective avec les personnes détenues.

La mise en place dans les programmes courtes peines à Fleury-Mérogis d'un *questionnaire-qualité* à partir de 2010.

Au sein de la RIEP : certains responsables d'ateliers organisent dans l'atelier un repas au cours duquel est réalisé un bilan d'activité de l'atelier ; une sorte de retour d'expérience sur l'activité, en présence de l'opérateur avec qui est faite une démarche qualité : c'est le cas à Montmédy et Clairvaux. Dans ce cadre, on est plus dans une logique « d'entreprise-opérateur » où chacun respecte les mêmes règles avec l'intervention de l'Inspection du travail.

La démarche qualité opérée par la gestion déléguée s'inscrit, dans une certaine mesure, dans l'esprit d'associer le travailleur détenu au devenir de l'entreprise afin de tendre vers les réalités du monde du travail à l'extérieur.

La maison centrale d'Arles a connu au mois de décembre 2009 des réactions collectives d'hostilité (refus de plateau, mouvements en cour de promenade) à certains aspects de la politique d'établissement mise en place par le directeur (la fermeture des portes de cellules) : s'affranchissant des méthodes pénitentiaires classiques face à ce genre d'événements

collectifs (identification des meneurs, sanctions disciplinaires, exclusions), le chef d'établissement a, au contraire, développé diverses formes de dialogue avec les personnes détenues, à différents niveaux, y compris celui des familles, pour expliquer les raisons de sa gestion. L'épreuve a pu être surmontée par le dialogue qu'il a fallu construire, accompagné et anticipé aussi.

Depuis sa réouverture en septembre dernier, l'établissement s'inscrit ainsi dans une démarche de pédagogie collective associant tant les personnels que la population pénale permettant un accompagnement mieux compris des nouvelles orientations prises.

Au centre pénitentiaire de Maubeuge, le chef d'établissement a mis en place un « comité de médiation culturelle et sportive », « *parce que, dit-il, je pensais que c'était nécessaire* ». Cette expérience s'est faite sur le constat suivant : quelles que soient les activités proposées, il y avait très peu de candidats et la communication autour des manifestations était peu efficace. C'est pourquoi, sur la base d'un noyau de personnes détenues, la direction a proposé que des personnes constituent un « comité culture » ; elle a sélectionné un groupe sensibilisé à la culture et leur a proposé de faire des actions après avoir préalablement tâter le pouls des codétenus, propositions à la clé. Ce groupe s'est mis en place en 2009 et concerne la culture et le sport. Une chorale a été proposée.

Le chef d'établissement reconnaît que ce mécanisme est fragile parce qu'il repose sur la personnalité des détenus. L'expérience, qui dure depuis six mois, n'a suscité aucune réaction de la part des personnels. Les détenus peuvent circuler librement en détention, faire connaître un spectacle, motiver les détenus à s'inscrire sur les listes électorales...

Par ailleurs, l'établissement accueille deux fois par mois un historien ayant exercé des responsabilités pénitentiaires dans le passé : des ateliers d'histoire et de sociologie y sont menés, ouverts à tous, personnels pénitentiaires, intervenants professionnels, personnes détenues. La liberté dans le choix des sujets traités (sexualité, discipline...) et la liberté d'expression y sont garanties, les expressions orales faisant l'objet ensuite d'un travail collectif écrit de synthèse.

C) les bénéfices induits par *un autre* mode d'organisation et de fonctionnement de la détention

Du point de vue de l'administration pénitentiaire

En terme d'image, l'accompagnement de la personne détenue dans des dispositifs de « citoyenneté participative » internes est une valeur ajoutée qui fait écho à l'arsenal des recommandations européennes sur le sujet.

Le droit d'expression collective est un élément de management important pour le chef d'établissement : il permet un contact permanent et direct ; il constitue un sujet de médiation avec la population pénale, même en maison d'arrêt où la configuration de la population pénale est différente, de même que les enjeux.

Dans l'optique des régimes différenciés dont le principe a été validé par la loi pénitentiaire et de responsabilité, associer les détenus à la détermination et à l'orientation des conditions générales de détention peut représenter une piste de réflexion utile, à l'aune notamment des futurs établissements dont le gigantisme n'est pas fondamentalement remis en cause (choix réorienté sur une capacité de 600 à 700 places).

Pour le surveillant, engagé sur le long et parfois sur le très long terme avec le détenu, il ne peut, ni ne veut entrer en guerre avec les détenus ; il n'y trouve aucun intérêt durable ni valorisant pour sa fonction.

Enfin, c'est un outil pragmatique autant que performant de gestion de l'établissement : un canal pertinent de remontées de certaines informations, complémentaires des circuits officiels, qui permet un apaisement du climat de la détention et un réinvestissement d'un *vivre ensemble autre* et responsable. Outre qu'il peut être utile pour anticiper certains conflits : « *Il est plus facile de dire « non » en réunion collective qu'à l'occasion d'un mouvement collectif* » (propos d'un directeur).

Sous l'angle de la personne détenue

La démarche participe de la responsabilisation, donc de la resocialisation et de l'accompagnement vers l'autonomie (réappropriation d'une image positive de soi, changements dans les postures carcérales vis-à-vis de l'autre qu'il soit détenu ou surveillant, apprentissage de l'écoute, construction d'un « collectif positif », appréhension de ce qu'est l'intérêt collectif par rapport aux intérêts individuels, apprentissage des règles élémentaires de sociabilité...). En résumé, l'intériorisation de règles élémentaires de formes de citoyenneté.

Plus on reconnaît de droits à la population pénale, plus elle se responsabilise et plus le dialogue est positif.

Mais aussi des bénéfices collatéraux

Que les détenus parviennent à s'approprier les outils et les sujets, l'activité, le canal interne, cela ne peut qu'être bénéfique ; mais cela suppose qu'on accepte et permette un certain niveau d'appropriation, pour susciter l'adhésion du plus grand nombre ; favoriser la communication intra-muros.

Des effets sur certaines formes de caïdat : on sait qu'il existe en tout état de cause. Or si on mène les détenus tous autour de la même table, le caïdat est plus visible, et on le contrôle mieux. Si on détermine des règles claires d'expression, on peut réguler à terme la domination de certains par d'autres.

En groupes constitués et construits, les détenus n'ont pas le même comportement, ils ne disent pas les mêmes choses.

Cela a nécessairement des effets positifs sur le niveau de violences sous toutes leurs formes et de tensions (mutinerie, invectives, contestations collectives des conditions de détention), le bon fonctionnement d'une prison dépendant aussi d'un certain niveau de coopération des détenus.

S'écarter du règne de l'informateur pour celui du porte-parole et ainsi instaurer des fonctionnements plus lisibles, plus visibles, à l'opposé de l'opacité qui caractérise encore trop le fonctionnement général des établissements.

D) Regards croisés vers nos voisins européens

A la suite de la version révisée des Règles pénitentiaires européennes (RPE) par le comité d'experts, Norman Bishop, auteur de la pensée européenne sur la définition d'un cadre éthique au sein des institutions carcérales des pays membres du Conseil de l'Europe, faisait une étude comparée des législations en matière de participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention.

Il rappelle que la nouvelle rédaction de la règle 50, « *Sous réserve des impératifs de bon ordre (...), les détenus doivent être autorisés à discuter de questions relatives à leurs conditions générales de détention et doivent être encouragés à communiquer avec les autorités pénitentiaires à ce sujet* », **soigneusement élaborée par un comité d'experts**, a été votée à l'unanimité des 46 représentants des Etats-membres.

Il indique pour mémoire que le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants ayant mis en lumière les défaillances de l'administration des prisons de tous les pays membres, il est légitime que les détenus puissent donner leurs avis sur ces questions. C'est ce qu'il faut entendre dans la RPE n° 50 qui laisse par ailleurs le choix aux pays membres de définir selon quelles législations et quels dispositifs cette règle peut s'appliquer.

Dans cette étude, il est rappelé que si la RPE est récente, la pratique des « comités consultatifs de détenus » ainsi dénommée pour simplifier, l'usage de cette pratique ne l'est pas. Des pays ont mis en effet en place des législations, des politiques, des réglementations et des pratiques à des niveaux divers qui n'ont pas fait l'objet vraiment d'études systématiques.

Dans cet article - auquel il est renvoyé en **annexe 2** pour la compréhension détaillée et analytique de la situation des pays étudiés (Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède...) qui pratiquent le dispositif de consultation des personnes détenues -, Norman Bishop définit le cadre de la participation de la façon suivante : « *La participation des détenus à l'organisation de la vie en détention par références aux procédures et structures qui permettent aux détenus d'exprimer leurs points de vue sur un ensemble large et divers de questions concernant la vie collective en prison* ».

En outre une présentation y est consacrée dans le détail à la situation de l'Angleterre qui a mis en place un système élaboré bien rodé :

- constitution de **comité par quartier** de bâtiment ;
- fixation d'un **ordre du jour flexible** en concertation avec la population pénale ; présidence du comité par le directeur ou un surveillant avec qui s'engage un véritable échange sur des idées concrètes. (« *feedback* ») ;
- choix de thèmes touchant les **champs importants de la vie quotidienne** : alimentation, travail, relations avec le personnel, programmes d'éducation... ;
- certains comités ont un **pouvoir décisionnel** (vote à la majorité) ; ils sont minoritaires. La plupart ont **voix consultative** et le président prend la décision finale, à l'issue des discussions et avis formulés par les comités.

Les avantages perçus par ce système se situent notamment dans la qualité des relations qui s'instaure peu à peu entre les détenus et le personnel, dans le cadre sécurisant que le système induit, dans le bénéfice que tirent les détenus à se voir reconnus comme instance de discussion par la direction.

Directeur d'une prison en **Angleterre** en 1958, Norman Bishop restitue son expérience de la participation des détenus de son établissement de la façon suivante :

« En 58, j'étais directeur d'une prison ouverte pour jeunes dans le Nord de l'Angleterre. La prison contenait 110 jeunes mineurs âgés de 18 à 25 ans.

Ces jeunes étaient envoyés dans cette prison selon un instrument d'évaluation dit Mannheim-Wilkins et le taux de récidive était seulement de 25 %.

Tous les prisonniers devaient assister à des groupes de paroles deux fois par semaine, lesquels étaient consacrés à comprendre comment les prisonniers avaient été amenés à devenir criminels et à ce qu'ils devaient faire pour devenir respectueux de la loi à la sortie.

Ce fut le point de départ de ce que nous appelions: " responsabilité partagée".

Nous insistions sur le fait que le personnel n'était pas uniquement responsable de la qualité de la vie dans cette prison. Les jeunes prisonniers devaient y participer et prendre leur part de responsabilité.

Toutes les semaines une réunion était tenue à laquelle tous les prisonniers assistaient. Le président et le secrétaire étaient des prisonniers élus par les autres prisonniers. Le personnel de service était présent mais n'était pas responsable du déroulement de la réunion.

Certains prisonniers étaient les présidents élus de dix sous-comités concernant divers aspects de la vie et des activités en prison.

Un membre du personnel était présent dans chaque sous-comité mais seulement comme personne ressource.

Exemple de sous-comités: les repas - les animaux de compagnie (lapins...) - éducation - loisirs - préparation d'équipes de 4 ou 5 prisonniers pour être bénévoles auprès des malades en fin de vie dans un hôpital proche.

Les nouveaux prisonniers arrivaient par groupes deux fois par mois. Ils étaient accueillis par moi-même ou mon adjoint ainsi que par les présidents des sous-comités pour satisfaire leur curiosité au sujet de la prison.

Parmi les questions posées: "Ce doit être facile de s'évader" ; "Qu'arrive-t-il si l'un de nous s'évade ?"

Réponse: vous devriez plutôt demander à l'un de vos camarades qui a essayé et qui a été repris par la police quelques jours plus tard et qui a reçu une nouvelle condamnation.

Le fait de reprendre dans l'établissement le condamné/évadé était une nouvelle occasion de discuter, notamment à l'intérieur du groupe de parole, du caractère insensé de son acte et de la vie criminelle en général.

Les prisonniers avaient l'autorisation de quitter la prison avec leur famille pour de courtes périodes. Le rôle du Président de la Réunion était de rencontrer le prisonnier et sa famille et d'expliquer les règles concernant le retour à l'heure et sans produits prohibés.

Les visiteurs qui souhaitaient visiter la prison étaient guidés par un ou deux prisonniers, lesquels faisaient généralement un portrait exagérément favorable de l'établissement, portrait qui devait être corrigé par le personnel.

Je n'ai pas de preuve scientifique que notre manière de travailler réduisait le taux de récidive mais ce que je sais, c'est que notre taux d'évasion était l'un des plus bas en Angleterre. Le climat social de la prison était détendu et la distance sociale réduite entre le personnel et les détenus.

Je suppose que si l'on recherche un modèle, ce serait celui d'une bonne famille. »

L'Allemagne, dont la loi pénitentiaire fédérale remonte à 1977, a inscrit comme but premier de la prison la resocialisation, la sécurité de la société arrivant en second. Le principe de la participation des détenus à la vie de la détention est une règle fédérale que l'autonomie des *Länder* ne peut remettre en cause. Ainsi, à la prison de Düsseldorf (un des plus gros établissements du pays : 18 000 détenus en Rhénanie-Westphalie), le livret d'accueil remis à toute personne qui se fait écrouer à l'établissement comporte-t-il en page 19 le paragraphe intitulé : « Comité de représentation des détenus ». On y lit : « *A chaque étage, il y a un représentant des détenus. Ceci est indiqué sur la porte de sa cellule. Il représente les intérêts des détenus auprès de la direction. (...)* » (voir **annexe 3**).

L'Espagne, soucieuse de mettre en œuvre une politique pénitentiaire qui rende le temps de séjour constructif et responsabilisant, a inscrit dans la loi l'élection des comités de détenus, conçus comme organe de stimulation et de développement des ressources personnelles, en réglementant les modes de consultation, l'organisation des comités et les moyens de communication avec la direction qui « garde la main » puisqu'elle peut suspendre toute consultation en cas de perturbation interne.

L'administration pénitentiaire française a pu prendre connaissance d'une expérience originale dans l'application de régimes pénitentiaires dans les établissements espagnols, en particulier à Madrid : « le module **Respect** ou de Cohabitation », qui est un programme caractérisé par la marge d'autonomie conférée à des catégories de détenus, responsables d'unités de vie spatialement délimitées dans l'enceinte carcérale et régies par des règles de comportement démocratiques et codifiées.

Ce très bref aperçu comparatif avec certains de nos voisins européens ouvre des pistes de réflexion et de travail intéressantes pour développer au sein de la réglementation pénitentiaire française le processus d'assimilation des Règles pénitentiaires européennes engagé depuis 2008 par notre administration.

III- Propositions et pistes d'actions pour une mise en œuvre formalisée du droit d'expression des personnes détenues

Au travers de l'échantillon des exemples décrits plus haut sur certaines pratiques locales d'établissements en France, ce qui peut frapper l'esprit, par comparaison avec ce qui précède, c'est qu'il révèle une conception et une pratique assez hétéroclites, parfois confuses du droit d'expression des personnes détenues, entendue tantôt comme une simple consultation *a posteriori* (enquête de satisfaction), tantôt comme une opération d'informations collectives (accueil arrivants), plus rarement comme un droit à discuter, à être associé et à faire des propositions.

Or, « *l'absence d'action législative et administrative ferme visant à assurer un changement significatif dans le fonctionnement du système pénitentiaire* » ainsi que le relève N. Bishop, conduit à rendre vulnérables dans la durée les expériences méritoires repérées ici et là auprès des établissements pénitentiaires contactés.

Plus une institution est par sa nature et son objet totalitaire, en ce qu'elle englobe la totalité de ses éléments, plus elle se doit d'être régie par des règles de fonctionnement et d'organisation lisibles, visibles et démocratiques.

A) Les limites à l'absence de formalisation

Il est probable que l'élévation dans la hiérarchie des normes de la réglementation pénitentiaire au niveau législatif entraîne des bouleversements culturels réels dans les pratiques professionnelles des différents acteurs de la prison, déjà constatés avec l'impact des recommandations européennes, lesquelles restent néanmoins dépourvues de force d'injonction.

Il n'est pas exagéré en effet de constater, encore aujourd'hui, la prédominance des usages dans de nombreux registres de fonctionnement de l'administration pénitentiaire. Une prévalence dans laquelle, le surveillant, comme aussi le détenu parfois, peuvent y trouver leur compte. Ces usages qui gouvernent ci et là les rapports sociaux internes sont aussi puissants qu'ils sont fragiles, car ils peuvent être remis en question à la faveur d'un changement de direction par exemple. Quand il s'agit d'en comprendre parfois l'intelligibilité et le but, on peut entendre : « *On a toujours fait comme ça* », ou bien « *L'activité du journal est suspendue jusqu'à nouvel ordre (...) en raison d'une mésentente entre le directeur et le SPIP(...)* ». Il y a « *ce qui se fait par temps de paix, ce qui se fait en temps de crise* ».

C'est pourquoi aujourd'hui l'enjeu est particulièrement important pour l'administration pénitentiaire d'adopter un niveau de dispositions réglementaires en totale conformité avec l'esprit de la loi et qui impacte progressivement certaines pratiques professionnelles.

S'agissant de notre sujet d'étude, il apparaît qu'un fonctionnement informel, et pour tout dire, discrétionnaire, expose la personne ou le groupe au système *du privilège*, accordé aux uns, refusé à d'autres, possible un jour, refusé un autre jour en fonction des circonstances, de la personnalité du chef de détention ou du chef d'établissement, au « coup par coup ».

Inconfortable et insatisfaisant pour les chefs d'établissement sur qui repose un dispositif non consolidé et aléatoire (avec le risque d'être affaibli notamment dans ses relations avec les

organisations syndicales locales), le système officieux de consultation-participation manque aussi de visibilité pour une population pénale en manque de repères de toutes sortes (l'univers carcéral étant vécu comme un lieu où les repères sont rapidement brouillés).

Enfin, la non formalisation de dispositifs d'expression collective est susceptible d'encourager des formes de caïdat parmi les personnes détenues. A l'inverse, et à l'épreuve d'expériences européennes qui ont légiféré là-dessus, l'introduction d'une dose de démocratie dans les règles de fonctionnement interne des établissements et dans les règles de désignation des représentants, favorise le phénomène de socialisation par une acculturation aux règles démocratiques, contre-pied des règles antisociales qui entretiennent les rapports de force entre les individus, démultipliés en milieu clos.

Les dispositifs décrits plus haut, en même temps qu'ils peuvent être mis au crédit de certains chefs d'établissement dotés d'une forte personnalité et de courage, sont aussi fragilisés dans leur fonctionnement et leur pérennité.

Ils fragilisent dans le même temps ceux qui le portent puisqu'on remarque aussi que l'administration ne s'est jamais engagée dans une politique officielle visant à encourager ce genre d'initiatives. Au mieux, elle ferme les yeux quand cela se passe bien ; au pire, elle est réactive à l'encontre de celui qui en est l'auteur quand un incident entoure l'action.

Les réticences et les oppositions syndicales ne sont pas étrangères à cet état de fait.

De son côté, l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) ne prévoit pas pour l'instant de thème pédagogique sur le sujet en tant que tel dans le cursus de formation : la question de l'expression collective est *évoquée* à l'occasion du module consacré à la citoyenneté dans la formation des conseillers d'insertion et de probation.

A l'aune du développement de la politique immobilière menée par l'administration pénitentiaire, avec d'une part, les grands ensembles très modernes et dans lesquels l'électronique remplace peu à peu le geste et la parole du surveillant (ouverture automatique des portes, cahier électronique de liaison pour ne citer que cela), et, d'autre part, la généralisation et l'extension des missions en gestion déléguée (travail, formation, alimentation, buanderie, accueil des familles), la question de la participation formalisée du détenu à la définition et au suivi des règles de sa prise en charge peut aussi s'analyser comme une nécessité vitale pour l'administration, plutôt qu'en une *faveur* faite à la personne détenue.

B) Quelques principes directeurs du socle commun à constituer autour de la formalisation et de la structuration du droit d'expression collective

Le principe de la légitimité et du bien-fondé d'un droit d'expression collective, à inscrire dans chaque règlement intérieur, en direction des personnes détenues étant par hypothèse acquis, *les axes de travail suivants peuvent être proposés* :

- définir et fixer une périodicité minimale aux réunions collectives ;
- désigner des espaces clairement identifiés en détention pour la mise en œuvre des rencontres entre la direction et la détention ;
- assurer une bonne communication et une bonne information actualisée des dispositifs d'expression collective ;

- définir le périmètre de la consultation : quel champs possibles ?
 - si le choix est fait d'une application littérale de l'article 29 de la loi pénitentiaire, seules les activités proposées au détenu feront l'objet d'une consultation. On a vu le caractère restreint d'une telle orientation ;
 - si le choix se porte aussi sur un ensemble de thèmes qui concernent le détenu dans sa vie quotidienne (relations avec la détention, relations dans l'univers de travail, fonctionnement de la détention qui impacte son quotidien...), on confère du sens et de la consistance à la place qu'occupe la personne détenue.
Fixer dans le même esprit les sujets qui sont exclus de la discussion et de la proposition : par exemple, les sujets relatifs aux situations individuelles dont ce n'est pas la place et les mises en cause personnelles ;
- ouvrir le périmètre à des sujets de société qui permettent l'accueil de personnalités extérieures et ce, de façon habituelle (cela se pratique déjà occasionnellement) ;
- fixer des règles de fonctionnement respectueuses de la parole en publique, de la parole recueillie ;
- accompagner dans la durée les dispositifs d'expression par une éducation respectueuse du temps et des personnes : accepter que la mise en œuvre se fasse dans le temps, avec une progressivité garante de sa pérennité (et non la précipitation) et avec des aléas inhérents à tout nouveau dispositif. Construire une pédagogie du **collectif** (il n'est pas une notion innée). Envisager l'apprentissage de la notion de « discipline consentie » donner du sens positif au **débat**, au **contradictoire** ;
- associer le personnel aux structures de consultation ;
- proposer des lieux d'expression en **petites unités collectives** qui associent du personnel d'insertion et de probation, des surveillants, un visiteur, un enseignant, sur des thèmes tels l'éducation à la santé (alcoolisme, hygiène de vie...), la culture dans la détention, la préparation à la sortie, travaillant de façon **pluridisciplinaire** en associant les personnes détenues ;
- tenir compte de la configuration des types d'établissements pour l'organisation concrète et détaillée : ce droit d'expression ne s'envisagera pas dans les mêmes conditions selon qu'on est en maison d'arrêt où l'urgence domine qu'en centres de détention ou en maisons centrales où le droit d'expression peut être intégré au projet de l'établissement ;
- accepter l'idée qu'on mette en place concomitamment plusieurs modes de consultations possibles : diversifier les modes de consultation et les modes de désignation.
- tenir compte de ce que la problématique est locale et par type d'établissements ;
- contre-feu à prévoir pour éviter la prise de pouvoir ;
- structurer des sphères d'expression collective sans qu'elles ne se substituent pour autant à ce qui existe déjà de manière informelle et qui fonctionne bien. Réglementation et flexibilité de concert.

Ce type de réunion participative requiert un haut niveau d'exigences morales, intellectuelles et comportementales, car c'est une situation à risques pour le chef d'établissement dans ce face-à-face avec la population pénale qui exprime des attentes. Il doit pouvoir être sécurisé dans son positionnement vis-à-vis des personnes détenues, des personnels et des organisations syndicales par sa propre hiérarchie ;

- préparer et accompagner les personnels pénitentiaires dans la mise en œuvre ; expliquer les enjeux collectifs et collatéraux. Convaincre qu'il n'y a pas danger pour l'identité professionnelle de chacun (agents pénitentiaires, médecins...) à donner une parole institutionnalisée au détenu ;
- accompagner la personne détenue dans les apprentissages du processus de la prise de parole, de la notion de groupe et d'intérêt collectif, distinct de l'intérêt particulier. Travailler *sur les carences mais aussi sur les potentiels des gens* (les ateliers artistiques font émerger des compétences et des talents) : travail sur l'accompagnement et sur l'épanouissement que procure le lien au collectif. Intégrer les dispositifs d'expression collective dans le projet d'établissement de façon à en faire un projet pour *tous*, c'est-à-dire qui touche aussi la part des « invisibles de la détention » ;
- Rôle de la formation initiale, continue, retours d'expériences. : place centrale de l'ENAP, en lien avec la sous-direction des Ressources humaines de la DAP et des directions interrégionales ;
- bien positionner le chef de détention, pierre angulaire de la chaîne de commandement ;
- réfléchir aux passages de relais intermédiaires utiles de l'information ;
- prévoir un dispositif de contrôle de l'effectivité du droit d'expression et assurer une traçabilité : une rubrique dédiée dans le **rapport d'activité du chef d'établissement** transmis à la DISP ainsi qu'au **nouveau conseil d'évaluation** ;
- faire valider les dispositifs mis en place par la DISP du ressort et impliquer les niveaux déconcentrés dans la mise en œuvre et le suivi.

C) Quelle organisation concrète ?

Les dispositifs devront tenir compte de la taille de la structure : approches par les lieux d'hébergement ; par les activités.

- Si on est en présence de grands ensembles, le chef d'établissement a un rôle de super manager, éloigné de la détention ; ce sont donc les officiers, les chefs et les capitaines qui sont un relais nécessaire et incontournable des dispositifs d'échanges avec la population pénale ; ils s'inscrivent donc naturellement dans les organes de dialogue.
- Si on est dans de petites structures, telles certaines *maisons d'arrêt*, c'est *a priori* plus complexe. Dans ces lieux où prédominent toutes sortes d'urgences, l'officier va jouer un rôle central. On peut penser par exemple à la mise en place d'une « boîte à idées » par niveau de coursive, avec un représentant - élu ou désigné ? - de la population pénale, chargé d'en faire périodiquement la synthèse et le relais auprès de la direction.

- En *centres de détention et en maisons centrales*, la connaissance est davantage partagée ; les officiers sont sectorisés, l'organisation de la structure peut conditionner la façon de les associer : si on est sur un sujet géographiquement délimité qui ne concerne qu'une partie de la structure, c'est l'officier qui encadre la discussion ; si on est sur un sujet d'intérêt général qui couvre l'ensemble de la structure, c'est plutôt le chef d'établissement.

Il sera alors crucial que le chef d'établissement investisse l'officier dans son rôle de lien et de discussion avec la population pénale ; il faut qu'il en fasse un interlocuteur plausible, reconnu, identifié, crédible pour les détenus, qu'il lui donne **sa** légitimité propre, afin d'éviter qu'il ne soit fragilisé, court-circuité. Cela suppose qu'il ne s'empare pas de tous les sujets et qu'il sache renvoyer sur l'officier quand c'est nécessaire pour ne pas le décrédibiliser.

Pousser loin l'exigence démocratique en mettant en place un mode de désignation des représentants par l'élection (avec des candidatures validées par la direction éventuellement) au sein des détenus, en fixant des règles claires et pérennes d'organisation (l'élection étant notamment plus protectrice de la règle de la représentativité que celle de la désignation par le chef d'établissement). A terme, le processus de l'élection peut mettre à mal les règles de caïdat par un phénomène d'« auto- régulation naturelle ».

D) Avec quels supports ?

Les supports existants

Le travail engagé par la direction de l'administration pénitentiaire sur l'article 29 devrait permettre de savoir comment les publics vont être consultés en dehors du support associatif, étant précisé que la politique culturelle menée, à mener, constitue un formidable levier pour dynamiser la mise en place d'autres formes de droit d'expression : radio, journal, canal interne qu'on peut déjà identifier dans plusieurs lieux.

Parallèlement, il pourrait être opportun, dans le cadre de la réflexion entreprise, de conduire une *réforme ambitieuse des associations socioculturelles et sportives* dont le fonctionnement actuel n'est ni harmonisé sur l'ensemble du territoire, ni satisfaisant.(composition des membres, statuts, financement, etc.). Elles pourraient redevenir une force de propositions et d'actions.

Le canal interne est un bon support à investiguer pour créer des espaces d'expression, car les détenus lui accordent une grande audience.

Redynamiser les *journaux* de détenus et sécuriser leur pérennité (règles de fonctionnement à harmoniser notamment).

Accompagner les *dispositifs de labellisation RPE* en introduisant de façon systématique des « niches » d'expression collective systématique (questionnaire-qualité...) ; créer des espaces identifiés dans le temps et l'espace pour attirer ceux qui sont invisibles et inaudibles, les mobiliser : plages de discussions hors de la cellule qui soient des lieux d'expression et de dialogues, accompagnés (cuisine communes en CD).

A l'occasion de la mise en œuvre du principe de consultation des détenus pour les activités, *revaloriser les activités culturelles* en leur reconnaissant au sein de la détention et dans le

processus d'accompagnement du détenu la place qu'elle mérite, qui n'est en rien occupationnelle ; elles concourent au processus lent et complexe de resocialisation et de reconquête de l'estime de soi. Or, dans le fonctionnement actuel de la commission pluridisciplinaire unique (CPU), les activités culturelles ne sont pas abordées car vécues comme des loisirs occupationnels, à l'inverse du travail et des cours/formation qui font l'objet d'un examen et d'un suivi régulier, attentif et continu.

Systématiser le recours au *questionnaire de satisfaction* à l'issue d'un atelier, d'une programmation pour savoir si le partenariat doit être reconduit.

Mieux organiser en amont la circulation de l'information sur les activités à venir de façon à permettre au détenu intéressé de programmer sa présence s'il le souhaite (actuellement, l'information est souvent mise dans la boîte aux lettres en cellule le jour de l'activité).

Les conférences annuelles d'objectifs mises en place dans les directions inter-régionales : c'est un instrument de dialogue institutionnel entre la DAP et les services déconcentrés créé il y a plusieurs années. On peut proposer d'y inclure *un nouvel indicateur de performance* au sein de la grille d'évaluation de l'activité annuelle des DI : en faire un objectif politique d'évaluation du droit d'expression collective des détenus (à titre expérimental).

- Développer les « *quartiers sortants* » ou « *préparation à la sortie* » : un petit nombre de sites expérimentaux existe. Dans les dernières orientations fixées par la DAP en 2009, il a été décidé de poursuivre l'expérimentation, de faire un référentiel et de consolider la structuration du quartier dans ses aspects de prise en charge des publics. Une piste pourrait être de généraliser ce lieu et d'en faire un lieu d'évaluation de l'impact de la détention dans le dispositif de préparation à la sortie (interroger les détenus sur leur « vécu carcéral »). Pour l'instant, ils sont en nombre très restreint.
- *Créer et dynamiser des rencontres collectives systématiques et périodiques avec les différentes catégories de professionnels* intervenant en prison et dont les actions interagissent dans le quotidien du détenu : on pense en particulier aux personnels médicaux, paramédicaux qui n'ont pas une vraie culture du travail avec un collectif. Dans le même esprit, l'autorité judiciaire qui pourrait intervenir dans des champs variés, tels que les évolutions de la jurisprudence pénale, les instances juridictionnelles internationales garantes du respect de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. La discussion avec des détenus de la maison centrale de Saint-Martin-de-Ré a montré un besoin évident de dialogue collectif avec le JAP et le parquet.

En droit du travail

Depuis les lois Auroux de 1982, un droit d'expression des salariés a été institutionnalisé : comment l'envisager pour le salarié détenu ? Sous une forme de comité des salariés qui permettrait une expression collective dans la sphère de ce qu'ils vivent (sans se rapprocher d'une forme quelconque de syndicalisme). Organiser les dispositifs de consultation en fonction du poste de travail et de l'organisation du travail.

Sur quels thèmes ?

- hygiène et sécurité : prévoir la présence d'un détenu comme simple observateur au sein du Comité d'hygiène et sécurité (CHS) ? A tout le moins, organiser la collection des demandes et observations des détenus via un compte-rendu transmis au CHS ;

- l'environnement direct et indirect du travail : répartition des tâches, marges d'initiatives laissées ; les relations entre les personnes induites par le système d'organisation...

Quelles actions ?

- comment améliorer les conditions de travail ? Repérer les nuisances, prévenir les accidents, améliorer les méthodes de production, l'enrichissement des tâches/la valorisation des tâches, la capacité créative, améliorer les gestes professionnels, travailler l'aspect qualité de la production et de la productivité, c'est-à-dire le processus de production, la relation avec le concessionnaire et le chef d'établissement.

Comment organiser ce droit d'expression ?

Qui anime ? Qui désigne, qui élit ? Qui encadre et transmet les demandes des salariés détenus au chef d'établissement : un droit direct et collectif qui se met en place sur les lieux de travail ? Un leader porterait la vision des salariés auprès du chef d'établissement. C'est aussi un animateur (qui ne prend pas le pouvoir) en capacité d'écrire, d'analyser, synthétiser et restituer ; il faudra en conséquence prévoir la durée et la fréquence des réunions. Garantir aussi une protection de l'animateur vis-à-vis de son emploi et des autres salariés. Quelle place donner au surveillant ?

Selon quelle méthode ? Un dispositif par unité de travail c'est-à-dire par atelier ? ou par concessionnaire ?

Dans l'organisation actuelle, le concessionnaire signe un contrat avec le chef d'établissement ; l'interlocuteur du salarié est le contremaître qui est lui-même un salarié du concessionnaire. C'est une relation à trois, avec prégnance du rapport au chef d'établissement.

On pourrait placer le détenu - élu/désigné ? - en qualité d'animateur qui assure le système du « reporting », à savoir qu'il devient le relais, la courroie de transmission avec le chef d'établissement et le concessionnaire.

L'élection se ferait à bulletin secret ; avec l'organisation d'une campagne en amont.

E) Pour aller plus loin

Vis-à-vis *des familles* des personnes détenues, souvent dépendantes de la parole du détenu et de ses exigences, parfois éloignées de l'information sécurisée et actuelle et étrangères aux dispositifs d'expression individuelle et collective, on pourrait envisager une « boîte à idées » au sein de chaque accueil des familles : désignation ou élection de deux représentants pour parler une fois par mois avec la direction de l'établissement. Cela supposerait qu'on fasse de l'accueil des familles un lieu de discussions et d'échanges collectifs, et, autant que possible, une forme de « lieu de vie ». « *Faire en sorte que leur voix ne soit pas qu'un cri* ».

Pour les *étrangers*, on pourrait mettre en place dans les ateliers d'écriture une amorce de droit d'expression que le SPIP relayerait au niveau de la direction sur les préoccupations récurrentes des étrangers, par analogie avec ce qui se pratique en rétention administrative : des témoignages sur les départs, sur les angoisses liées à l'attente et sur les départs non organisés, non anticipés. En effet, dans les grandes maisons d'arrêt de la région parisienne beaucoup d'étrangers sont interdits d'accès à l'information carcérale et rencontrent de sérieux problèmes de confidentialité sur leurs doléances en raison du barrage linguistique (en 2009, on déplore trois suicides d'étrangers qui ne parlaient pas du tout le français).

Organiser au profit des détenus et entre eux des échanges de savoirs et de compétences, supervisés par des intervenants extérieurs.

- Prévoir, dans le cadre du décret d'application de la loi pénitentiaire, **la représentation collective des détenus au sein du conseil d'évaluation** : présence de comité d'usagers du service pénitentiaire, présence physique, rapport écrit.
- Mettre en place des **comités pluri-statutaires avec des détenus**, des personnels et des personnes extérieures de **la société civile** - élus de la Représentation nationale dont c'est aussi la responsabilité, universitaires... (de façon éparse, certains établissements ont pris l'initiative de rencontres-débats avec la société civile).
- Consulter et recueillir les avis sur le règlement intérieur de l'établissement.
- Instituer dans le prolongement des CPU une instance de discussion entre les détenus et la direction sur les sujet de prise en charge générale, de projets d'exécution des peines par exemple.
- Sous l'angle méthodologique interne à la direction de l'administration pénitentiaire, il est possible de réfléchir à une **gestion différenciée de la permanence** quotidienne des événements : restreindre le champ des incidents à faire remonter quotidiennement pour concentrer les énergies sur ceux qui constituent de véritables informations entrant dans le champ des priorités des politiques pénitentiaires (lutte contre les violences, les suicides, les évasions).

Pour l'ENAP : le constat est fait de l'absence de courroie de transmission ou de communication entre les établissements et l'école. Absence de culture de l'écrit sur les projets, aucun réflexe de formalisme de l'écrit dès lors que ce n'est pas un atelier.

Le rôle de l'ENAP est de prendre en charge la formation à dimension nationale, les DISP étant en charge des formations locales : on pourrait prévoir que la DAP, impulsant une politique nationale sur l'ensemble du territoire sur le sujet du droit d'expression, charge l'ENAP de décliner des actions de formation initiale et continue, avec les relais des échelons déconcentrés qui ont une connaissance aigüe des territoires. Au niveau national, serait organisé un partage d'expériences mélangeant CIP, surveillants, gradés, chefs d'établissement.

La réorganisation de la pédagogie de l'ENAP en 2000 en départements, avec un arrêté de formation pour chacun d'entre eux (département du droit, des personnes placées sous main de justice, de la sécurité, de l'insertion et du management) et non plus en filières, quel que soit le métier pénitentiaire, semblait avoir engendré un peu de rigidité et de cloisonnement entre les départements et ceux qui les animent. Le sujet du droit d'expression collective apparaît pourtant pouvoir concerner, de près ou de loin, les préoccupations de chacun de ces secteurs pédagogiques. (par exemple, celui de la sécurité : le droit d'expression y participe du point de vue de la « sécurité active » ; idem pour le département management pour d'évidentes raisons...).

Le personnel étant la *colonne vertébrale* de l'administration, sa formation initiale et continue est capitale dans cette optique de « capillarisation » du droit d'expression des détenus. Cette formation pourrait englober toutes les catégories de personnels sans différenciation de grades et les mélanger afin d'éviter les préventions et les raidissements des attitudes des personnels. Travailler le positionnement surveillant-détenu ; l'essentiel étant dans le regard que pose le surveillant sur le détenu. Encourager la formation sur place, *in situ*.

Mais aussi et en complément, établir des bilans de compétences par des professionnels extérieurs sur la variété des savoir-faire des surveillants et des cadres dans des domaines « improbables ».

Aux termes de cette étude essentiellement fondée sur les rencontres avec les professionnels du milieu pénitentiaire, qu'ils y travaillent ou qu'ils l'observent, nous sommes en mesure de dire, sans trahir l'expression de tout un chacun (le sujet étudié l'interdirait !) qu'il existe aujourd'hui un espace pour mettre en œuvre un droit d'expression formalisée en direction des personnes détenues.

Cette démarche de systématisation d'un droit effectif d'expression collective des personnes détenues, nouvelle et novatrice, prolongerait en même temps qu'elle valoriserait le sillon déjà ouvert par l'administration pénitentiaire dans l'application de Règles pénitentiaires européennes et donnerait aussi du champ à l'esprit de la loi pénitentiaire récemment votée.

Elle nécessite dans un deuxième temps de se nourrir, à la faveur de déplacements et de contacts avec les professionnels de prisons étrangères, des expériences directes auprès des pays qui ont avancé sur ce sujet.

Parallèlement, si l'administration pénitentiaire, relayée et accompagnée par une volonté forte de la part du garde des Sceaux, s'engageait à porter l'expérimentation de nouveaux dispositifs d'expression collective, inspirée par certaines des pistes tracées plus haut, en menant de concert un travail inaugural avec l'ENAP sur la formation initiale et continue, il serait aisé de constituer rapidement un groupe de travail et de suivi des sites expérimentaux volontaires sur le sujet pour en mesurer les niveaux de faisabilité.

La DAP en effet a sans doute beaucoup à gagner à s'appuyer sur son école, école d'application certes, mais aussi école de propositions et d'innovations, pour en faire un outil de développement des grandes orientations pour l'avenir, sans mésestimer le relais que constituent les directions interrégionales.

C'est, dans ces conditions, un changement de perspective majeur qui s'annonce, peut-être, devant nous.

Annexe 1

Articles, in *Union sociale*, décembre 2009, n° 232 :
« A Caen, un nouveau social en gestation »

extraits
mensuel
UNIPSS

À Caen, un nouveau social en gestation

Les Rencontres nationales de participation citoyenne, qui ont eu lieu à Caen les 12 et 13 novembre derniers, ont été un temps fort de mobilisation et de partage, autour d'une démarche féconde, dans le champ de la lutte contre l'exclusion. Aperçus.

Six cents cinquante participants, trois cents inscriptions refusées (!), faute de place : à l'évidence, le succès des Rencontres de Caen « *Dire et réagir ensemble, tous acteurs et citoyens sur nos lieux de vie* », placées sur orbite par un collectif d'associations (Advocacy, ATD, Croix Rouge, Fondation de l'Armée du Salut, Fnars, Uniopss et Uriopss, Secours catholique...), montrent que le thème de la participation des publics répond à une vraie demande, une attente forte, chez les travailleurs sociaux comme parmi les usagers. Donner la parole aux personnes en précarité, rendre visible un nouveau courant, au sein du travail social, partager les expériences locales et en tirer la substantifique moelle, en établissement comme dans les quartiers, repérer les freins à la participation, prouver qu'on peut être « en bas » et prendre des initiatives, s'investir dans un projet..., tels étaient les objectifs, variés et hauts en couleurs, de cette manifestation.

Ancien éducateur, vice-président des CEMEA, Jacques Ladsous a resitué d'emblée le thème dans une perspective historique. On a mis en œuvre les droits des usagers, dit-il, bien avant la loi 2002/2. À la Libération, ont fleuri les communautés d'enfants, où ceux-ci étaient invités à s'impliquer dans la vie du groupe. « *Dans celle que je dirigeais,*

une réunion de groupe était organisée chaque semaine et une AG tous les mois ». Puis la dynamique est retombée, phagocytée par les règlements, les procédures... Plus tard, se souvient-il, ATD Quart Monde, lors de sa création, a soulevé une question-clé : peut-on penser à la place des pauvres ? Et a inventé le concept d'alliance, entre gens en situation de pauvreté et tous ceux, citoyens ou professionnels, qui veulent les soutenir.

Dans l'atelier animé par ATD, on met les points sur les « i ». Les personnes qui vivent la précarité, explique l'animateur, ont une réflexion, détiennent des savoirs sur leur situation, qui leur sont propres et que d'autres, bénévoles ou institutions, ignorent. Il s'agit de croiser ces savoirs avec ceux des travailleurs sociaux et ceux des scientifiques ou universitaires, tous ces « mondes » se rencontrant très peu, démarche dont témoigne ATD dans plusieurs ouvrages ¹. Les uns et les autres s'expriment à parité, ce qui entraîne une dynamique, dont l'objectif, au final, est bien une transformation radicale de la société.

Dans cette perspective, indique Jacques Ladsous, « *Nous, associations et usagers, représentons tous ensemble une force. À nous de nous entendre pour créer un rapport de forces. Mais si nous voulons être réellement au service des usagers, il*

y a des risques à prendre. Autrefois, j'ai été en prison pour avoir aidé une jeune femme à avorter, alors que la loi n'était pas votée ».

Des formes multiples

Des plénières aux ateliers et aux stands, la « participation », héroïne de ces deux journées, revêt des habits multiples : classique, avec les conseils de la vie sociale (CVS) en CHRS, ou franchement inattendue, comme cette fanfare d'une cité, à Kermarron, quelque part en Bretagne, composée d'enfants et d'habitants qui n'avaient jamais touché ni un instrument, ni une partition et dont c'était le rêve.

Un usager prône la formule du groupe d'expression - il en préside un - en établissement, « *car le CVS est trop compliqué à mettre en place et ses modalités trop contraignantes* ». Il est contré par Eric, directeur d'association à Lille, qui s'oppose aux instances simplifiées et affirme « *qu'on ne peut aménager la loi, qu'il faut l'appliquer dans son intégralité* ». Jean-François, éducateur dans une halte de séjour, à Aix-en-Provence, >>>

1. *Le croisement des savoirs. Le croisement des pratiques. Le croisement des pouvoirs.*

>>>

auprès de gens de la rue, a préféré, quant à lui, organiser un groupe d'expression, plus adapté à un public fluctuant et très désocialisé. Invités à exprimer leurs besoins, les gens ont demandé que le chenil soit couvert, pour éviter que leur chien attrape froid et meure ; comme les tutelles se faisaient tirer l'oreille, ils ont eux-mêmes construit le toit, ce qui, pour certains, a été le coup de pouce qui a permis de se remettre en marche.

Un autre usager propose un médiateur, intervenant sur le mode préventif, avant sanction ou mise en garde, pour que les griefs, les explications du camarade soient entendus. Dans une association de la Drôme, un petit budget a été attribué au CVS, qui l'abonde en montant des brocantes, en vue de sorties et activités diverses. En Haute Savoie, des rencontres inter CVS, entre usagers, sont sorties des limbes - sur invitation du CVS de St François d'Assises, 2 usagers et 1 travailleur social de chaque structure, soit 40 personnes, ont déjeuné ensemble et « croisé » leurs expériences, à la grande satisfaction, semble-t-il, de tous. Selon Aymeric Oger, usager parisien, « on a réussi, avec mon CVS, à changer le regard sociétal du voisinage : le centre organise le Noël des enfants du quartier, qui sont plusieurs centaines à venir dans nos locaux ; nous sommes entrés en relation avec les commerçants du coin, il y a de l'entraide, nous sommes présents dans le conseil de quartier... »

Un obstacle, la formation en travail social

En plénière, Pascal Blanchet, maire adjoint à Caen, raconte les conseils de quartier et ses difficultés à y attirer les précaires, les étrangers, « qui cherchent à se cacher le mieux possible » et les jeunes. Pour ces derniers, il pense monter une action concrète, à un moment donné, plutôt qu'une instance de débat, « qui risque vite de capoter, faute de combattants ».

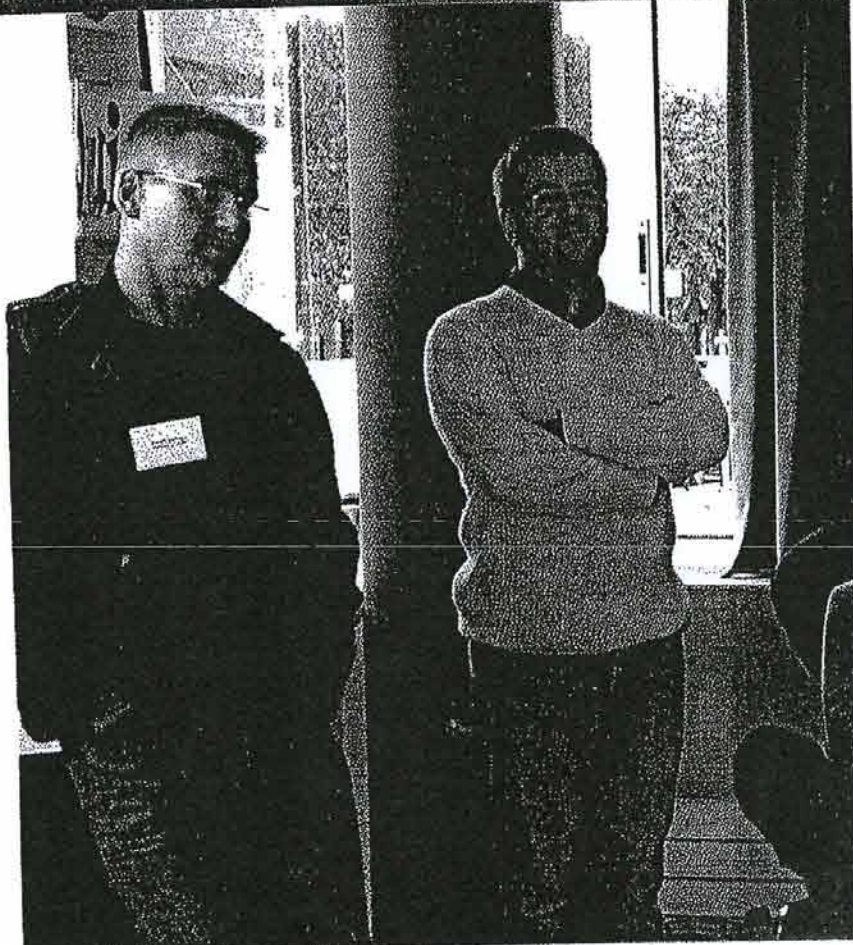
Cela dit, quels sont les freins les plus « efficaces » à la participation, comment

les dépasser ? Et quelles sont ses conditions de réussite ? En termes de freins, le regard de la société (les usagers vus comme « des nuisances »), qui mine la confiance en soi, est bien sûr un obstacle. Sur ce point, Anne Joubert, responsable des politiques d'insertion à la DGAS, a apporté sa pierre. En 2010, a-t-elle dit en substance, s'ouvre l'Année européenne de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion ; des moyens de communication seront alloués aux associations à cette occasion ; « Je vous invite à vous en saisir pour faire levier, faire pression sur les médias, pour qu'ils aident à transformer le regard du public. »

La culture du travail social n'est pas un des moindres blocages. Classiquement, le travailleur social est un spécialiste, qui détient le savoir, est au centre du projet, pose un diagnostic (un peu comme un médecin, dit Eric Le Page, de la Fnars) et met en face une réponse. La « participation » propose de renverser la

perspective, de poser comme principe d'action que le projet de la personne est premier, et que le travailleur social n'est là « que » pour donner un coup de main, apporter les repères manquants. Une telle posture semble acquise aux Pays-Bas, où, dit un professionnel, « quand les usagers ne sont pas présents à une réunion, on se pose la question de savoir si elle peut se tenir valablement ». Ce qui soulève la question, pointée en atelier, du partage du pouvoir : la participation peut déstabiliser les pratiques usuelles. Les centres de formation en travail social, encore peu accoutumés à une telle posture, pourraient la promouvoir. Par ailleurs, relève Eric Le Page, lui-même directeur d'un établissement à Tours, il ne faut pas non plus « fantasmer » : « Les avis du CVS débouchent le plus souvent sur des solutions qui font consensus entre professionnels et usagers, améliorent la vie quotidienne, et pas sur des contradictions fortes ».

Dans un atelier, à Caen, des précaires se forment à la prise de parole.



Parmi les freins souvent cités, le « turnover » des usagers, d'autant, a noté quelqu'un, que les Ddass poussent à des séjours de plus en plus courts. Certes, a-t-il été répondu, mais nombre de CHRS parviennent à renouveler leurs conseillers, et la démarche reste vivante!

Le professionnel, un « interlocuteur administratif » ?

D'autres avancent que beaucoup d'usagers « n'ont pas le moral », pour s'engager à changer les conditions de vie quotidiennes, qu'ils sont accaparés par leurs problèmes matériels, de santé, de papiers... Ou que les personnes voient le travailleur social comme un interlocuteur administratif, ce qui ne les incite pas à s'impliquer dans une pratique citoyenne. Mais rétorque un directeur, « pour des gens bien cassés, prendre la parole au nom des copains,

être reconnu comme un interlocuteur valable, c'est regagner de l'estime de soi, retrouver une place dans la société ». Pour un autre, « il y a l'association gestionnaire et l'association militante (donc des professionnels militants) et une association qui donne la parole aux usagers, doit aussi associer les salariés, les bénévoles... ».

Pour amplifier le mouvement, la Fnars a mis sur des rails un Groupe d'appui national aux usagers, qui réunit 5 fois l'an professionnels et personnes en précarité. L'idée est d'aider au développement de groupes d'usagers, sur les territoires est d'aller vers un réseau d'associations et d'établissements impliqués dans la participation. Première étape, des chartes de l'établissement citoyen et de l'Association citoyenne² ont été rédigées, qui déclinent une série d'orientations, telles que « Instaurer un droit d'appel pour l'usager de toute décision prise le concernant », « Proposer une forma-

tion des usagers à la prise de parole », « Favoriser la rencontre des usagers avec ceux d'autres établissements », etc. Pour que la sauce prenne, quelques pistes émergent des échanges. Il faut, estime Jean-Marie Bataille, ex-animateur social et sociologue, mettre en débat les règles qui organisent la discussion, et peuvent l'ouvrir ou la fermer - le lieu, l'horaire ne sont pas neutres, pas plus que le mode de fixation de l'ordre du jour ou les suites données aux échanges. Être en capacité d'interpeller les élus, l'opinion locale, pense Laurence Dumont, députée, se révèle un atout précieux - à Caen, les Don Quichotte, après avoir planté leurs tentes en centre ville, ont décroché la tenue d'une Table Ronde, qui se réunit régulièrement et a accéléré la construction d'un petit quartier d'hébergement d'urgence.

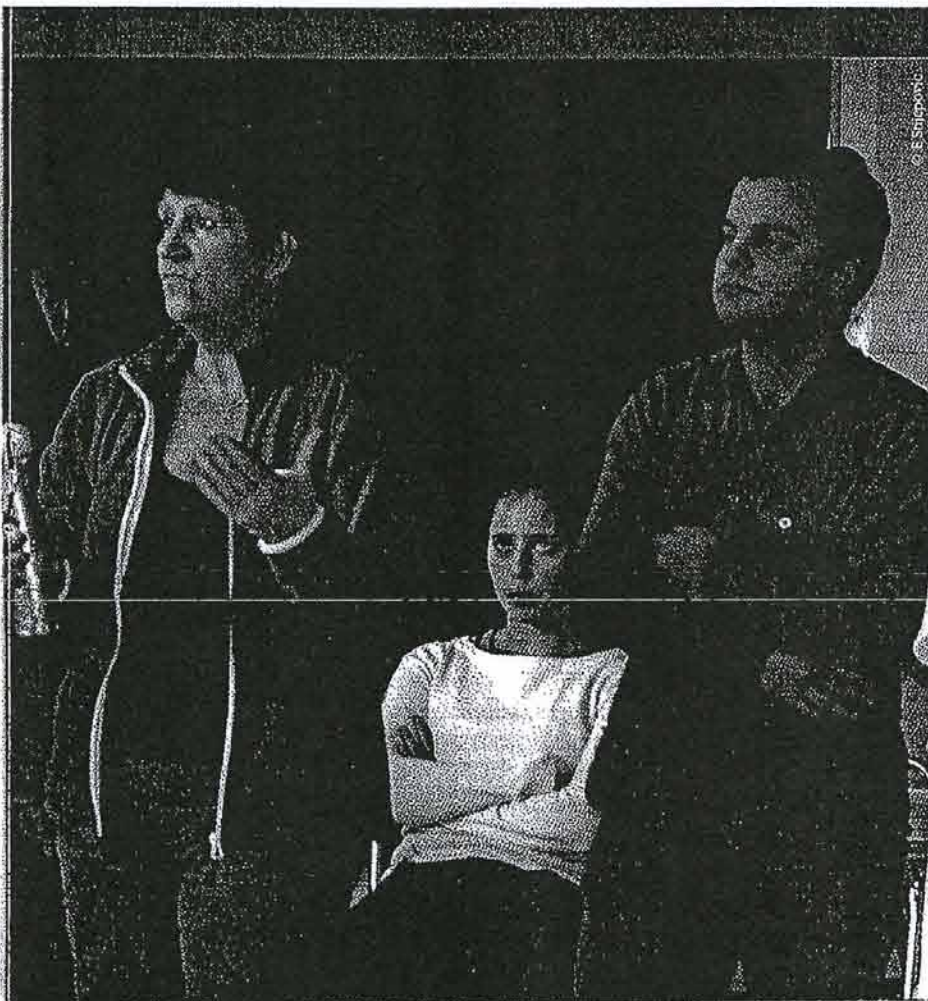
Il ne faut pas se laisser intimider, a dit Anne Joubert, par la question délicate de la représentativité, soulevée par l'administration - qui sont-ils, ces usagers? Et de quoi s'agit-il, du syndicat des pauvres? Pauvre n'est pas un état et on ne peut désigner des représentants, qui seraient en place pour 5 ans. Elle a lancé un appel : « Si on pouvait créer une représentation, avec vous, usagers et associations, via des élections, comme cela s'est fait à l'InterCVS de Paris, ce serait grandiose! »

Autre critère de réussite, incontournable : la connaissance mutuelle. Il faut travailler, ont martelé les intervenants, sur les représentations, les postures, l'échange de savoirs, comprendre les difficultés des précaires, les contraintes des professionnels. Ce qui prend du temps, de préparation, d'écoute, de dialogue - « c'est un processus long », résume Anne Joubert.

D'actions ponctuelles en journées citoyennes, d'essais en erreurs, un nouveau social cherche ses marques, est à l'œuvre. Et si on l'expérimentait, pour voir, de plus près, ce qu'il a à nous dire? ■

Bernard Boudet

2. Il s'agit de documents de travail élaborés par le Groupe d'appui et non encore finalisés.



La participation dans un CHRS, au quotidien



Laurent Hubert

Témoignage.

Directeur d'un ensemble de structures d'hébergement et d'insertion, dans l'agglomération de Troyes, Laurent Hubert raconte comment son équipe est venue à s'impliquer dans la participation, les éléments du cadre quotidien qui ont été modifiés, les obstacles qu'il rencontre...

Le Pôle Inclusion de l'Assage¹, association œuvrant dans plusieurs champs du secteur social et médico-social, propose aujourd'hui 260 places d'hébergement sur l'Aube et de l'accompagnement social via divers dispositifs - urgence, CHRS, ALT, CADA, Accueil Maternel, Pension de familles, intermédiation locative, Accompagnement de suite, espace rencontre et de médiation...

C'est par notre CHRS que nous sommes peu à peu entrés dans une démarche d'expression des résidents. En 2000, suite à une formation de la Fnars, nous avons mis en place une instance participative au sein du CHRS. Il paraissait essentiel que les usagers puissent s'exprimer sur leurs conditions d'hébergement; la loi 2002-2 n'a fait que renforcer notre option.

Lorsqu'en 2005, l'Uriopss Champagne-Ardenne a proposé une première rencontre entre personnes en précarité, professionnels sociaux et bénévoles, l'Assage s'y est associée et a amené des résidents du CHRS à participer. Leurs retours nous ont incités à poursuivre cette démarche: il apparaissait que les usagers n'étaient pas toujours considérés comme des adultes ayant un

parcours antérieur, une expérience, par exemple en entreprise, capables d'en faire profiter l'établissement.

Des salariés motivés

Ces quatre dernières années nous ont amenés à prendre en compte ce besoin de participation, en proposant aux résidents (élus au CVS ou non) d'intégrer le comité de pilotage du groupe « participation des usagers » à l'Uriopss. Cette démarche n'a réussi que grâce à l'investissement de salariés, qui convaincus de son intérêt, relayaient les débats avec l'aide de résidents, suscitaient de la curiosité, valorisaient les compétences des usagers, leur permettant de se joindre aux groupes de réflexion.

La participation régulière au comité de pilotage, aux rencontres départementales et régionales, apportent une prise de confiance aux résidents, qui osent ensuite formuler des demandes afin d'améliorer leur quotidien.

Cette « participation citoyenne » en CVS a permis de modifier des éléments du règlement de fonctionnement, comme la possibilité de partir régulièrement en week-end, ou de ne pas être soumis à un horaire de retour lorsque les enfants n'ont pas école le lendemain. D'autres

demandes ont concerné la mise en place en appartements d'hébergement de fours à micro ondes, de hottes de cuisine, de réfrigérateurs plus grands. À chaque fois ces demandes sont discutées, les élus argumentant leur demande. À l'issue des débats, soit la décision est prise de suite, soit une demande est expérimentée pour une durée définie ensemble.

Pour les élections, 3 résidents sont élus pour un an et peuvent continuer de siéger, même s'ils ont quitté le CHRS pendant leur mandat. Un système de cooptation est prévu, pour le cas où des élus souhaitent se retirer en cours de mandat. Le coopté finit alors le mandat du précédent. Cette formule peut permettre d'avoir des candidats aux élections suivantes. En outre, n'importe quel résident non élu peut participer aux réunions de CVS; il ne représente alors que lui-même. Mais ces règles ne sont pas figées dans le marbre: la direction est à l'écoute de propositions qui permettraient d'améliorer la participation.

Savoir se remettre en cause

Contrairement aux idées reçues, il ne s'agit pas d'une lutte pour un hypothé-



La participation : un objet, une relation, qui se fabrique à plusieurs. Ici, l'atelier sculpture, aux Rencontres de Caen.

tique pouvoir, mais d'un temps où l'on se pose, et où l'on se demande pourquoi à un moment donné, telle décision a été prise et si elle a encore du sens. Ainsi, pour le départ en week-end, le règlement de fonctionnement prévoyait la possibilité d'un départ le samedi après-midi. Les résidents ont demandé pourquoi le samedi à midi et pas à 9h ou 10h. Il leur a été répondu que des enfants étaient scolarisés, et qu'ils devaient pouvoir aller à l'école. Les résidents ont fait remarquer que dans le département la majorité des écoles étaient à présent fermés le samedi. Ils ont rappelé que comme tout parent, ils étaient attachés à la scolarité de leurs enfants et ne partiraient pas en week-end si l'un d'eux était scolarisé. La décision a été prise de modifier cette part du règlement.

Cependant, mettre en place une réelle participation n'est pas simple, car elle nécessite des moyens pas toujours à notre disposition :

- d'abord les moyens humains. La participation nécessite que des salariés animent la réflexion et la parole des usagers. Il ne s'agit pas simplement de dire qu'une réunion aura lieu à tel endroit le mois prochain, mais de susciter l'intérêt des nouveaux usagers, en s'appuyant sur les « anciens ». Il faut réexpliquer régulièrement ce que c'est, à quoi ça peut servir, et les aider à organiser leurs préparations.

Sur ce sujet, nous avons à progresser. Nous nous sommes appuyés sur un sala-

rié motivé, qui croit à la participation des usagers. Problème : peu à peu, ses collègues se déchargent sur « le spécialiste ». Il faut donc que l'ensemble des salariés s'approprient ce thème. Leur investissement passe par les formations existantes. Notre salarié a suivi une co-formation d'ATD sur Reims; l'IRTS de la région propose à ses étudiants des temps de réflexion sur ce sujet : une association rémoise, issue de cette parole citoyenne en association, « *La parole du Citoyen* », intervient dans la formation.

Une voiture à disposition des résidents ?

- les moyens financiers ensuite. Car il ne s'agit pas d'écouter des demandes, de les approuver, et de ne pas les mettre en œuvre. Ainsi les familles demandent à ne plus faire leur lessive en lingerie collective mais à bénéficier de lave-linge dans les appartements mis à leur disposition. Elles expliquent qu'avant d'être hébergées, elles vivaient dans un logement qui en était pourvu, que l'insertion c'est aussi s'organiser dans sa semaine pour ses lessives, et qu'être tributaires d'horaires de la lingerie les gêne dans l'organisation familiale quotidienne. Ces arguments peuvent être partagés, mais nous ne disposons pas d'un tel budget sur le champ - il est sollicité dans le prochain PPI.

Autre aspect, pour les réunions du comité de pilotage « Participation » de l'Uriopss, il n'existe pas de transports en commun permettant de se rendre à Reims en journée. Les résidents sont donc tributaires d'un salarié, qui les y conduit dans un véhicule de service. Depuis quelque temps, nous mutualisons nos déplacements avec les autres CHRS de l'agglomération. La mise à disposition d'un véhicule pour permettre aux résidents de se rendre à ces manifestations reste une piste, à évoquer avec notre assureur.

Autre obstacle, la garde des enfants pendant les journées participation hors du département. Les familles peuvent rarement recourir à des gens de leur entourage sur qui elles puissent compter. Nous devons (les résidents et nous) être imaginatifs pour trouver des solutions de garde fiables et abordables à moindre coût.

Les premiers bilans montrent qu'il faut poursuivre ces actions, avec comme objectif d'amener les gens à prendre la parole pour eux-mêmes. Nous devons sortir du « *je sais ce qui est bon pour toi* » qui nous a accompagnés, au long des formations et de nos parcours. Les professionnels (quelle que soit leur formation initiale) doivent avoir confiance dans les personnes, respecter et valoriser leurs compétences, faciliter leur prise de parole - c'est à ces conditions qu'elles accéderont à une parole citoyenne. Il nous faut aussi prendre en compte les spécificités de chacun : pour notre CADA, il faut prévoir des modes d'expression différents, avec la présence d'interprètes (au moins dans un premier temps); au sein de la maison relais, chaque résident se représente. L'objectif 2010 sera d'organiser des rencontres inter-CVS dans le département, puis dans la région. ■

Laurent Hubert

J. Association Sociale et Sanitaire de Gestion.

Pas à pas, une démarche citoyenne

Le CHRS le Nouvel Objectif, à Troyes, s'est engagé avec conviction dans un processus citoyen, qui s'organise autour du conseil de la vie sociale. Mais la participation, ça ne se décrète pas...

« Une chose forte, à mes yeux, raconte Reynald Guérin, travailleur social : que les usagers ne soient plus sectorisés, en fonction de leur sexe. Maintenant, les femmes et les couples sont installés dans une aile, avec des hommes célibataires et bientôt, tous les secteurs seront mixtes. Alors que, quand la directrice est arrivée en 2001, hommes et femmes mangeaient séparément... Ceci a été demandé par les résidents. »

Ce sont des avancées de ce type, autour de la vie quotidienne, que permet le conseil de la vie sociale (CVS), en place depuis 3 ans au Nouvel Objectif, un CHRS de 64 places, plus six en urgence. Le CVS comprend 10 membres, répartis en trois collèges - six résidents élus pour un an, deux représentants du personnel élus et deux administrateurs désignés par l'association. La directrice ou son représentant assiste en outre aux réunions, qui ont lieu environ tous les deux mois. À noter que pour pallier le turn-over (les gens restent en moyenne 5 mois au CHRS), jusqu'à huit usagers sont élus : les six qui recueillent le plus de voix siègent officiellement, deux autres assistent aux réunions comme suppléants, et prennent le relais en cas de vacance.

De quoi « cause-t-on » dans cette instance ? Beaucoup de sujets de la vie quotidienne, de portée apparemment modeste, font la substance des échanges : pour les repas, les résidents

ont demandé plus de « plats uniques », type paëllia ou choucroute (un membre du CVS fait partie de la Commission menus), du foie gras pour les fêtes (refusé...), un espace pour fumer, des patères, des tapis de bains dans les douches collectives (accepté)... Au moment de Noël, le CVS a organisé une collecte « pour les enfants qui n'ont pas droit à des cadeaux ».

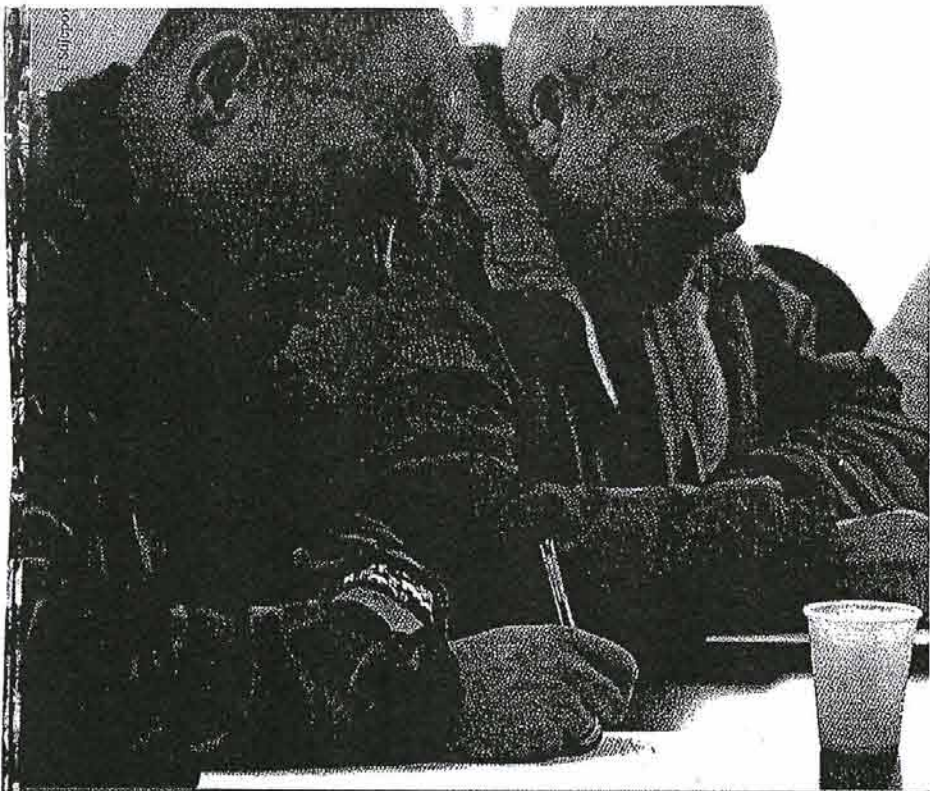
Des questions plus lourdes viennent sur le tapis. Lors de la rédaction du livret d'accueil, les professionnels avaient souhaité que les visites entre résidents dans les chambres soient proscrites après 20 heures, pour maintenir une ambiance de calme. Quand le projet a été soumis au CVS, les délégués ont fait valoir que cette interdiction leur semblait contradictoire avec l'objectif de « restaurer le lien social », souvent argumenté par l'équipe. Sensible à l'objection, la directrice, M^{me} Poirier-Cez, a remis en discussion cette disposition, qui, au final, n'est pas passée.

Une cabale contrée

Une autre fois, le projet d'une Maison relais, porté par l'association, qui pourrait s'édifier sur une partie du vaste terrain entourant le CHRS, s'est heurté à une cabale, montée de toutes pièces par une association du quartier. Lors d'une réunion publique, celle-ci est montée au créneau, en termes très agressifs - les

résidents ne sont que des alcooliques, ils font un vacarme insupportable... Un article est paru dans la presse locale. Les délégués ont organisé un droit de réponse : un texte, rédigé collectivement, a été publié. Mieux encore, lors d'une autre réunion publique, Yasmina, la jeune présidente du CVS, a renvoyé aux voisins en furie que les troubles qui les ulcéraient venaient en partie de gens extérieurs au « Nouvel Objectif » ; elle a aussi témoigné avec simplicité sur l'état d'usager d'un CHRS, rappelant qu'il y a peu, « elle avait un appartement et des enfants et que cela pourrait vous arriver à vous demain ». Depuis, les échanges se poursuivent avec les « voisins »...

Reynald, qui milite, toutes voiles dehors, pour le CVS, la citoyenneté en général, est aussi l'initiateur de « cafés-débats », dont les thèmes sont définis au sein du CVS. Il a fait intervenir une association locale qui valorise des enjeux citoyens, envisage des réunions sur l'Europe, l'emploi, la formation. En lien avec l'Uriopss Champagne Ardennes, il a impliqué le CHRS, en 2009, dans trois journées départementales, qui mêlent travailleurs sociaux et résidents, sur la loi Dalo, la parentalité et le RSA. Les usagers donnent un coup de main sur les aspects matériels et en ateliers, listent, pour chaque sujet, avec les autres participants, « ce qui marche, ce qui coince », et avancent des propositions. C'est la logique de « l'expert du vécu » défendue à Caen.



Au « Nouvel Objectif », l'atelier d'écriture.

Vous accueillez bien les chiens... Et les enfants?

En voici un exemple, cité par M^{me} Poirier Cez : « On sait qu'un des leviers de l'insertion, ce sont les enfants, pour qui les personnes veulent un avenir. Nous avons été interpellés à ce sujet par des usagers : pourquoi le Nouvel Objectif n'offre-t-il pas un espace (un appartement), où nous pourrions exercer notre droit de garde? » Vous accueillez bien les chiens, pourquoi pas les enfants? C'est une demande qui est remontée à juste titre; nous avons sur ce point des progrès à faire ».

Mais occuper sa place de citoyen prend du temps. Quand ils arrivent au CHRS, les personnes, observe Reynald, n'ont pas assez d'estime de soi pour s'engager. « Qui suis-je, pensent-ils, pour occuper une place dans une institution publique? » Pour les aider dans leur cheminement, le « Nouvel Objectif » a ouvert divers ateliers, dont l'un d'écriture. Tous les 15 jours, Maud, monitrice éducatrice, anime une séance de 2 heures, pour permettre à ceux qui n'ont pas la parole facile de déposer

leur fardeau, donner une opportunité de « réfléchir sur son parcours, sa vie », mais aussi de « laisser une trace, briser sa solitude » et/ou simplement, « prendre un moment de plaisir ».

« Le noyau régulier de participants, qui se sent en confiance », dit Maud, s'exprime aisément, d'autant qu'elle « a choisi de ne pas reprendre leurs textes ». Plus d'un se rend compte « qu'il a des choses à dire, qu'il est quelqu'un ». Ils sont fiers de se relire et de voir leur texte affiché dans l'établissement...

Pour ceux qui maîtrisent trop peu le français, il y a des ateliers modelage, supports pour favoriser l'expression, commencer à parler d'eux, au-delà de seulement dire son « ras-le-bol ». Écriture et modelage visent un même but : construire une identité, restaurer une confiance en soi, préalables à toute démarche citoyenne.

Ce n'est pas l'autogestion

Celle-ci n'est pas sans limites. Pascal, moniteur éducateur, note que les usa-

gers ont tendance à vivre dans l'instant - ils oublient leurs engagements... - et que les délégués forment une sorte de mini-élite, leurs camarades restant en retrait. Surtout, dit-il, d'accord sur ce point avec Reynald, les autres travailleurs sociaux voient le CVS de loin, restent en marge de la démarche, faute de temps. Au-delà, constate M^{me} Poirier Cez, capter l'intérêt des résidents n'est rien moins qu'évident - ils disent souvent : à quoi ça sert? D'autant qu'ils ne décident rien.

Cela dit, comme le remarque Pascal, « pour le groupe des délégués, le CVS est valorisant; ils sont reconnus et ont une place dans la structure ». Yasmina, qui confirme « qu'on apprend à s'exprimer, à dépasser sa timidité », pense, à sa sortie, s'inscrire « dans une association citoyenne » et Bruno note qu'il s'est ouvert à des gens très différents de lui, qu'il ignorait ou méprisait. Les délégués observent aussi que le CVS facilite les relations des résidents avec la direction, plus tendues sans cette médiation. Il contribue à responsabiliser les usagers et, avec les ateliers Uriopss (les journées sur la loi Dalo, le RSA...), à leur redonner une place dans la société. Mais ces progrès, estime la directrice, ont été acquis « sous conditions » : elle s'est appuyée sur des salariés militants, qui jouent le rôle de relais interne; et le CVS reste consultatif, « ce n'est pas l'autogestion : il ne faut pas leurrer les gens, et pour des personnes en pertes de repères, c'est important de poser un cadre clair ». Le plus précieux, dans cette démarche, c'est peut-être la posture différente du travailleur social, que dessine Reynald : « L'usager n'est pas une matière à modeler; à rebours de l'ancienne approche, il faut lui faire confiance dans sa capacité à choisir sa vie; moi, je me pose face à lui d'égal à égal : quand il se met à nu, je fais de même... » ■

Bernard Boudet

Annexe 2

Article de Norman Bishop, in *Champ pénal*, avril 2006 :
« La participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention »

Champ pénal / Penal field, nouvelle revue internationale de criminologie

Vol. III | 2006 :

Varia

Textes en français

La participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention

Prisoner Participation in Prison Management

NORMAN BISHOP

Résumés

En janvier 2006, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté la Recommandation (2006) 2. Cette Recommandation contient la version révisée des Règles Pénitentiaires Européennes. Une nouvelle Règle – Règle 50 – stipule que les détenus doivent être autorisés et encouragés à discuter des questions relatives à leurs conditions générales de détention avec les administrations pénitentiaires. Dans cet article, j'examine la législation actuelle dans les Etats membres du Conseil de l'Europe qui a rapport à cette question et les réglementations administratives pour la mise en œuvre de la législation. Les résultats de la participation des détenus dans 26 prisons de l'Angleterre et Pays de Galles sont décrits. Le fonctionnement des comités consultatifs de détenus est discuté par rapport aux inspections faites par le Comité pour la Prévention de Torture (CPT) du Conseil de l'Europe. Enfin, je présente les démarches nécessaires pour favoriser l'existence des comités consultatifs de détenus et pour encourager des recherches.

Prisoner Participation in Prison Management

In January 2006 the Committee of Ministers of the Council of Europe adopted Recommendation (2006) 2. The Recommendation contains the revised European Prison Rules. A new Rule 50 requires that prisoners be allowed and encouraged to discuss matters relating to the general conditions of imprisonment with prison administrations. This article examines existing legislation on this question in the member States of the Council of Europe and the administrative instructions for putting this legislation into practice. The results of prisoner participation in practice in 26 prisons in England and Wales are described. The contribution of prisoner councils to a prison climate that helps prisoners to address their criminal behaviour is considered. The use of prisoner councils is also considered in relation to the inspections of the Council of Europe's Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT). Essential next steps for enlarging practice and encouraging research are presented. [Full Text](#)

Entrées d'index

Index de mots-clés : règle 50 (comités consultatifs de détenus)

Texte intégral

Cette étude a été réalisée dans la perspective du Congrès international pénitentiaire qui s'est tenu, à Barcelone, du 31 mars au 1^{er} avril 2006 et de la conférence organisée, avec Norman Bishop, par le club social-démocrate « DES Maintenant en Europe », le 4 avril à la Maison de l'Europe de Paris.

Introduction

- 1 Le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, réuni le 11 janvier 2006, vient d'adopter la nouvelle version des « Règles pénitentiaires européennes ». Une nouvelle Règle – la Règle 50 – concerne directement notre sujet.
- 2 La Règle 50 est ainsi rédigée :
- 3 « Sous réserve des impératifs de bon ordre, de sûreté et de sécurité, les détenus doivent être autorisés à discuter de questions relatives à leurs conditions générales de détention et doivent être encouragés à communiquer avec les autorités pénitentiaires à ce sujet ».
- 4 Le Commentaire sur la Recommandation (2006)² concernant la Règle 50 apportent les précisions suivantes :
- 5 « La Règle 50 énonce d'autres principes directeurs supplémentaires pour éviter que le droit de communiquer des détenus ne fasse l'objet de restrictions inutiles. Le bon ordre dans tous ses aspects a des chances d'être obtenu lorsqu'il existe des voies de communication claires entre toutes les parties. Dans cet esprit et à condition que cela ne pose pas de problèmes de sécurité connexes, les détenus devraient être autorisés à discuter de questions relatives à leurs conditions générales de détention. Il est dans l'intérêt de tous les détenus que les prisons fonctionnent sans heurts et il n'est pas exclu qu'ils aient des suggestions utiles à faire. Pour cela et d'autres raisons, il serait souhaitable qu'ils puissent faire part de leurs points de vue à l'administration pénitentiaire. Il revient aux administrations pénitentiaires nationales de décider de la forme que prendront les communications entre détenus. Certaines administrations peuvent permettre à leurs détenus d'élire des représentants et de constituer des commissions capables d'exprimer les sentiments et les intérêts de leurs co-détenus. D'autres peuvent choisir diverses formes de communication. Lorsque les détenus se voient accorder un droit d'association, sous quelque forme que ce soit, le personnel et l'administration pénitentiaire devraient empêcher les organes représentatifs d'exercer une quelconque influence sur les autres détenus ou encore d'abuser de leur situation pour influencer, de manière négative, la vie du centre de détention. Les réglementations pénitentiaires peuvent stipuler que les représentants des détenus ne sont pas habilités à agir au nom d'un détenu en particulier.
- 6 Autrement dit, la Règle comme le commentaire encouragent la mise en place de moyens de communication qui permettraient aux détenus de porter plainte, d'exprimer leurs points de vue et de proposer des changements dans la vie collective. Seuls les impératifs de bon ordre, de sûreté et de sécurité devraient limiter l'application de la Règle.
- 7 Mais on peut penser qu'il y a une autre limitation. En effet, les recommandations du Conseil de l'Europe ne sont pas contraignantes vis-à-vis des Etats membres. Elles ne sont – comme le titre l'indique – « que » des recommandations. En conséquence, les Etats membres ne sont pas juridiquement obligés de les suivre.
- 8 Or il faut rappeler que la Recommandation a été soigneusement élaborée par un comité d'experts, a ensuite été examinée par le *Comité européen pour les problèmes criminels* puis par le Comité des Ministres dans lequel les quarante-six Etats membres du Conseil de l'Europe sont représentés par leurs ambassadeurs. Ils ont adopté la Recommandation (2006) 2 à l'unanimité. Après une telle procédure, il est de la responsabilité des Etats membres de donner suite aux propositions de la Recommandation.
- 9 Il convient de rappeler aussi que les rapports du *Comité européen pour la prévention de*

la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) ont mis au jour des faiblesses et des carences dans l'administration des prisons de tous nos pays. La Règle 50 souligne que les critiques des mauvaises conditions de détention et les suggestions pour leur amélioration ne devraient pas être une prérogative limitée aux inspections des comités de surveillance nationaux ou internationaux. Les détenus aussi ont des raisons tout à fait légitimes de présenter leurs points de vue sur ces questions.

La définition de la participation des détenus à leur vie collective en prison

- 10 Je définis la participation des détenus à l'organisation de la vie en détention en me référant aux procédures et structures qui permettent aux détenus d'exprimer leurs points de vue sur un ensemble large et divers de questions concernant la vie collective en prison. On emploie beaucoup de termes pour ces formes de consultation – surtout en anglais. Pour des raisons de simplicité, je propose d'employer l'expression « **comité consultatif de détenus** » (ou pour faire simple « comité de détenus »). Cette définition exclut les consultations des détenus concernant la façon d'exécuter leur peine ou de planifier les mesures de traitement sur le plan individuel. Les comités consultatifs de détenus peuvent fonctionner au niveau des quartiers ou à celui de la prison dans son ensemble.

Besoin d'informations plus complètes

- 11 Si la Règle 50 est nouvelle, l'usage des comités de détenus lui ne l'est pas¹, et fait l'objet, au moins dans une certaine mesure, de politiques et de législations en Europe. Mais ces politiques, réglementations et pratiques n'ont donné lieu qu'à très peu de recherches nationales ou internationales sur leur création et leur fonctionnement, et nous avons aujourd'hui besoin de développer les recherches en ce domaine de manière à favoriser leur développement.
- 12 C'est donc en gardant à l'esprit que les savoirs en ce domaine restent lacunaires que je voudrais commencer par décrire quelques-unes des législations, politiques administratives et pratiques qui touchent la question des comités de détenus dans les Etats membres du Conseil de l'Europe.

Législation

- 13 Certains pays – sans doute une minorité – possèdent des dispositions législatives sur la participation des détenus à la gestion générale des prisons. Une telle législation existe, par exemple, en Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Pays-Bas, Espagne et Suède. Souvent les dispositions sont assez brèves et consistent pour la plupart en considérations générales. Certaines de ces législations précisent sous quelles conditions on peut imposer des limitations à ces procédures de consultation et quels sont les détenus qui peuvent être exclus des comités.
- 14 La disposition de la loi finlandaise, en la matière, est assez restreinte : « Il peut être permis aux détenus de se réunir sous surveillance pour planifier les loisirs ou de traiter de questions concernant la vie commune »².
- 15 L'Article 74 de la loi néerlandaise sur les principes pénitentiaires énonce que le directeur d'une prison doit s'assurer que des consultations régulières concernant les questions concernant directement la détention³ ont lieu avec les détenus. Un mémorandum explicatif indique, sans détailler la chose, que la mise en oeuvre des consultations varie selon les différentes prisons et la catégorie des détenus qui y sont incarcérés.
- 16 Une nouvelle loi belge sur l'emprisonnement⁴ exige « la création d'un organe consultatif et structurel comprenant des représentants des détenus » pour créer « un climat de

consultation » dans les prisons. Le *modus operandi* de cet organe sera élaboré, par la suite, par un décret royal.

- 17 La loi de la République Fédérale d'Allemagne se réfère à la notion de « co-responsabilité ». L'Article 160 stipule qu'il « devrait être rendu possible que les détenus participent, en co-responsabilité avec l'administration pénitentiaire, aux questions de fond relatives à l'intérêt collectif relativement à la nature et à la mission de la prison concernée ». Cette disposition définit le but important de la législation, c'est-à-dire le partage de responsabilité. Cependant, la mise en œuvre de la loi reste entre les mains des gouvernements des *Länder*. D'après mes informations, beaucoup de prisons n'ont pas de comités de détenus malgré la formulation par certains gouvernements des *Länder* d'instructions précises. Lorsque ces comités existent, des réunions avec le directeur de la prison ont lieu tous les deux mois et les sujets abordés concernent surtout l'alimentation et les activités de loisir. Il est interdit de discuter des membres du personnel, des détenus individuels ou des questions de sécurité⁵. Il serait intéressant d'en savoir plus concernant les *Länder* qui encouragent la création des comités de détenus, et d'approfondir notamment la question de savoir s'il y a des critères d'exclusion de certaines catégories de détenus de ces comités ainsi que des débats relatifs à leur fonctionnement.
- 18 La loi suédoise sur le traitement des détenus stipule que « les détenus ont le droit de discuter, sous une forme appropriée, avec l'administration locale les questions d'intérêt commun. Ils ont aussi le droit d'organiser, sous une forme appropriée, des réunions entre eux pour discuter ces questions. Un détenu qui est séparé des autres détenus peut participer à de telles réunions à la condition que sa participation n'entraîne pas d'inconvénient (*drawback*) »⁶.
- 19 La loi espagnole sur le traitement des détenus consacre le Chapitre 6, Articles 55 – 61 à régler en détail les élections des comités de détenus et leur façon de fonctionner. Les consultations ont lieu avec les comités de détenus dans chaque quartier de la détention. Les fonctionnaires transmettent les suggestions des comités au directeur. Les questions qui peuvent être discutées sont limitées à la religion, au travail, aux activités culturelles et sportives, à l'alimentation. Cependant, le Conseil des Directeurs des Prisons peut étendre le champ des discussions. Il serait intéressant de savoir si cette extension a effectivement lieu, et, si oui, sur quelles questions. Les détenus qui subissent une sanction disciplinaire pour des infractions graves ne sont pas éligibles aux élections des comités et le Conseil des Directeurs des Prisons peut suspendre toute consultation en cas de perturbation dans la prison. Il serait intéressant de savoir si le Conseil des Directeurs des Prisons a étendu le champ des discussions ou s'il a décidé de limiter leur opération.
- 20 La loi danoise sur l'exécution des peines (*Sentence Enforcement Act*) énonce en introduction la raison d'être des comités de détenus et, par la suite, les conditions fondamentales de leur fonctionnement :
- (i) Il faut que les détenus aient la possibilité de participer à l'organisation de la vie dans les prisons par le biais de comités de détenus élus.
 - (ii) Un représentant doit être élu dans chaque quartier ou pour des groupes spécifiques de détenus. Tous les détenus sont éligibles à la fonction de représentant. Tous les détenus ou les représentants ont le droit d'élire un représentant commun. Les représentants et le représentant commun sont élus par scrutin secret sous le contrôle de l'administration et des représentants des détenus.
 - (iii) Les détenus ne sont pas autorisés à discuter de cas individuels ou des questions de sécurité.
 - (iv) Le Ministère de la Justice précisera les règles relatives à la mise en œuvre de la participation des détenus.

- 21 Ainsi, bien que limitée, l'enquête révèle l'existence de législations dans un certain nombre de pays membres du Conseil de l'Europe qui autorisent la création de comités de détenus. Il est toutefois évident que ces législations varient beaucoup concernant la spécificité des dispositions énoncées. Ceci soulève une question préalable : quelles sont les dispositions essentielles dans la législation propices à promouvoir ces formes de communication entre

les détenus et l'administration pénitentiaire ? Plus spécifiquement, dans quelle mesure il est souhaitable d'inclure des dispositions qui

- précisent que les détenus ont le droit de discuter avec l'administration pénitentiaire sur les conditions de vie dans la prison ?
- assignent des limites aux sujets qui peuvent être discutés ?
- précisent sous quelles conditions les consultations ne peuvent pas avoir lieu ?
- spécifient des détenus inéligibles à participer aux consultations ?

Politique et réglementations administratives

- 22 Les instructions qui émanent des directions des administrations pénitentiaires complètent les dispositions de la loi et guident la mise en pratique de la loi. Je n'ai pu déterminer dans quelle mesure de telles instructions existent en Finlande, aux Pays-Bas et dans les différents *Länder* en Allemagne. En Suède, les comités de détenus existent presque partout malgré l'absence de réglementation administrative. En général, on peut penser que l'absence de circulaires ou d'autres documents qui énoncent la politique à suivre concernant les consultations avec les détenus crée un double risque. D'abord, l'initiative de création de procédures de consultation incombe aux directeurs des prisons ; il est possible que de telles initiatives soient bien planifiées et exécutées, mais l'absence du soutien de l'administration centrale laisse néanmoins seuls les directeurs face à des décisions importantes qui peuvent s'avérer arbitraires – par exemple, si certains détenus doivent être exclus des consultations. Le second problème est qu'un changement de directeur peut entraîner qu'une procédure de consultation tombe en désuétude.
- 23 Les dispositions d'un Ordre Exécutif pour la mise en œuvre des comités de détenus établi par l'administration centrale danoise (2001) sont extrêmement détaillées et à mon avis, réalistes. Les directeurs des prisons sont contraints de discuter régulièrement avec les représentants élus et d'enregistrer le contenu de ces discussions. De plus, les directeurs peuvent entreprendre d'autres réunions avec l'ensemble des détenus mais de telles réunions ne doivent pas remplacer la procédure formelle sauf si les détenus d'une prison particulière ne souhaitent pas élire des représentants. Ces représentants doivent bénéficier d'un temps suffisant et être rémunérés afin qu'ils puissent rencontrer les détenus qu'ils représentent. Les représentants peuvent avoir des suppléants élus. Les directeurs des prisons sont contraints de définir des règles sur le nombre des représentants, la fréquence des élections, l'élection éventuelle d'un représentant commun qui serait élu par les autres représentants ou par l'ensemble des détenus, la fréquence des réunions entre représentants et la direction de la prison, ainsi que sur la question de savoir si les consultations auront lieu avec la direction pour la prison dans toute son étendue ou avec les sous directions responsables pour les différents quartiers de la prison. Il faut que les règles soient définies en collaboration avec l'association du personnel et les représentants, ou, s'il n'y en a pas, avec l'ensemble des détenus.
- 24 L'Ordre Exécutif contient aussi des dispositions qui autorisent les directeurs à suspendre et les droits des représentants et les procédures de consultation « si une telle action s'avère nécessaire pour les raisons très particulières », par exemple, si un représentant est exclu de l'association avec les autres détenus suivant l'Article 63 de la loi sur l'exécution des peines. Cette Section autorise l'exclusion d'un détenu de l'association pour empêcher une évasion ou en raison de sa participation à des activités criminelles, violentes ou problématiques.
- 25 ***Les instructions circulaires ou autres documents sur les politiques de l'administration pénitentiaire ont une grande importance pour la mise en pratique de la loi. L'usage large et réaliste des procédures de consultation ne peut pas s'effectuer sans des instructions ou des principes qui exigent, ou au moins encouragent fortement leur adoption tout en formulant les principes fondamentaux de leur mise en œuvre. A mon avis, l'Ordre Exécutif danois***

constitue un exemple admirable de ce que doit se trouver dans une instruction circulaire.

Quelques autres exemples de l'usage des comités consultatifs de détenus

- 26 Différentes prisons de pays de l'Europe centrale et orientale connaissent également des comités de détenus. Je n'ai cependant pas pu obtenir d'informations ni sur les lois et les dispositions administratives ni sur leur façon de fonctionner. M. Roy Walmsley, chercheur à l'Institut européen pour la prévention et contrôle du crime à Helsinki (HEUNI) écrit qu'il a constaté l'existence de comités de détenus ou de procédures de consultation similaires en Bosnie, Herzégovine, Croatie, Bulgarie et République Tchèque.
- 27 R. Walmsley constate dans son rapport⁷ que la notion de comité de détenus « semble fonctionner en plusieurs endroits, certainement de façon incertaine dans sa forme et ses effets, mais je pense que ces procédures existent même dans d'autres pays de la région, au moins dans une ou deux prisons et **plus largement là où elles sont spécialement encouragées par l'administration centrale**⁸. »
- 28 Il serait intéressant d'étudier plus précisément cette dernière dimension.
- 29 ***Il est encourageant d'apprendre que les pays de l'Europe centrale et orientale ont commencé à autoriser les comités de détenus. Mais il semble que cet usage soit limité à quelques établissements spécifiques et qu'il n'ait pas fait l'objet d'une action législative et administrative ferme visant à assurer un changement significatif dans le fonctionnement du système pénitentiaire. La vulnérabilité des procédures consultatives dans un établissement particulier aux changements de directeur s'applique aussi bien pour les systèmes pénitentiaires des pays de l'Europe centrale et orientale que dans les pays d'Europe de l'Ouest.***

Les comités consultatifs de détenus en Angleterre, la pratique et la recherche

- 30 Une des meilleures descriptions du fonctionnement des comités de détenus vient de l'Angleterre. Etant donné qu'il s'agit d'un des rares exemples de description large et systématique je le traiterai en détail. Les dispositions formelles concernant les comités de détenus se trouve dans l'Ordre du Service Pénitentiaire 4480 (*Prison Service Order 4480*) sur les associations représentatives des détenus. L'Ordre permet la création des comités de détenus sans pour autant encourager une telle création. L'Ordre énonce les critères généraux pour leur création et stipule les limitations qui s'appliquent si les administrations régionales ou locales et les détenus souhaitent les introduire.
- 31 Une organisation non gouvernementale, La Fondation pour la réforme des prisons (*Prison Reform Trust*) a identifié en janvier 2001 vingt-sept prisons avec des comités de détenus en fonction⁹. Sept de ces prisons ont été visitées entre mars et août 2003 et des entretiens avec les représentants des détenus et le personnel engagé dans les consultations ont été réalisés. Les établissements étaient très divers et comprenaient une prison pour femmes, une prison pour jeunes adultes et plusieurs prisons avec un grand nombre de détenus. Un des derniers établissements hébergeait plus de mille détenus. Le questionnaire employé pour les entretiens était envoyé aux vingt autres prisons ; dix-neuf ont répondu. Les questions posées concernaient les procédures de travail des comités, les sujets traités dans les réunions et les effets concrets du dispositif sur la vie en prison. Je présente brièvement quelques résultats importants de l'étude¹⁰.

Comment les comités consultatifs sont-ils constitués ?

32 Dans la plupart des prisons, et notamment dans celles recevant un grand nombre de détenus, les comités et les représentants se constituent au niveau des quartiers. En général, les représentants ne sont pas élus à bulletin secret. A la place d'une élection formelle, les détenus doivent exprimer leur souhait d'être représentant ou sont recommandés par d'autres détenus ; ils deviennent représentants à la suite d'un consentement informel. Le personnel a tendance à encourager les détenus considérés comme « corrects » (*suitable*) à s'engager. Selon les auteurs du rapport, il n'y a pas de raison de penser que cette procédure spécifique ait entraîné le recrutement de détenus « incompetents » (*completely unsuitable*).

Qui décide de l'ordre du jour ?

33 Le directeur ou un surveillant gradé préside le comité. Les ordres du jour sont assez flexibles. Les représentants consultent leurs codétenus sur les sujets à aborder ; ils ont aussi souvent la possibilité de soulever les sujets de façon spontanée et informelle. La grande majorité des personnes interviewées est d'accord pour affirmer que les représentants peuvent véritablement soulever des questions d'importance pour les détenus et leurs conditions de vie. La direction peut recevoir un véritable *feedback* sur les idées concernant l'organisation de la vie en détention.

Quels sont les sujets traités ?

34 Un tableau dans le rapport original indique le nombre de comités qui ont discuté les différentes questions, et, à l'inverse, ceux qui n'ont pas discuté certaines questions ou encore qui estimaient que certaines questions n'étaient pas appropriées ou pertinentes pour la discussion. Le tableau montre que les questions importantes pour la vie quotidienne des détenus sont abordées, comme l'alimentation, les visites, le travail, la télévision, les relations avec le personnel, les programmes d'éducation, les traitements de la toxicomanie, l'accès au téléphone, etc. Les questions relatives aux relations ethniques, aux traitements de la toxicomanie et à certaines plaintes n'ont pas été discutées dans trois des comités.

Comment les décisions sont-elles été prises ?

35 Il s'agit ici d'une question cruciale pour le fonctionnement des comités. Une minorité des comités prend leurs décisions à la suite d'un vote, à la majorité. Quelques comités ont répondu que la plupart des décisions étaient le résultat d'efforts pour arriver à un consensus ou compromis. Dans trois-quarts des comités, des discussions complètes ont lieu mais c'est le président qui prend la décision finale.

36 Certains comités ont fait remarquer que les comités ne sont pas autorisés à prendre les décisions, mais seulement à présenter le point de vue des détenus à l'administration. Cependant, même si le pouvoir de décision revient à la direction, il apparaît que la qualité des décisions prises est meilleure, et ce grâce aux discussions et avis des comités. Une fois les décisions prises, celles-ci sont enregistrées et font l'objet d'un suivi lors des réunions ultérieures. Cette formalisation de la responsabilité des comités a permis de ne pas réduire les comités à des « cafés du commerce » (*talking shops*).

L'existence et le fonctionnement des comités consultatifs a-t-il un impact concret sur la vie en prison ?

37 Plus de 75 % des directeurs disent, dans ce rapport, qu'ils ont consulté les comités des détenus avant d'effectuer des changements dans les régimes de détention. Cela ne veut pas dire forcément que la direction ait nécessairement changé ses choix et décisions en fonction des changements proposés, mais les détenus ont apprécié que l'on discute avec eux des changements avant leur mise en œuvre. Les réunions avec des comités de détenus sont décrites comme ayant fourni un cadre sécurisant dans lequel certaines questions controversées ont pu être discutées et contestées – même si l'option finalement retenue n'était pas toujours celle que les détenus désiraient. Cet aspect était d'autant plus frappant lorsqu'il concernait la résolution de problèmes pratiques, tels, la réparation de douches en panne, l'accroissement du nombre de produits « cantinés », la substitution de sandwiches à des repas chauds pendant l'été, l'ajustement des horaires pour les activités sportives de plein air, etc. D'autres questions étaient plus controversées, telles la possession d'ordinateurs et la politique de contrôle des drogues en détention. Enfin, certaines observations étaient nettement plus négatives, comme en témoigne certaines critiques émises par les détenus – qui reprochaient à la direction de la prison de prendre trop de temps à réfléchir sur des questions délicates et prendre des décisions. Certains détenus ont affirmé que leurs suggestions, pourtant légitimes, étaient rejetées.

Quels sont les facteurs qui facilitent l'effectivité de l'activité des comités consultatifs de détenus ?

38 Le facteur décisif paraît être l'engagement de l'équipe de gestion et sa détermination à donner au comité de détenus un rôle central dans la vie de la prison. Un autre facteur de grande importance : que les attitudes des surveillants soient favorables et que le personnel des quartiers pense que les comités de détenus servent un but légitime. La crédibilité des procédures de consultation dépendait dans une grande mesure de la façon d'organiser et de présider les réunions et de la nature du contrôle des décisions prises.

Quels effets néfastes ont été observés par les chercheurs ?

39 Plus des deux tiers des directions ont cité au moins un inconvénient. Un directeur a remarqué que parfois les représentants étaient élus pour des raisons personnelles et/ou pour défendre des objectifs personnels. Ainsi, il arrive que ces représentants se focalisent sur les questions qui les concernent personnellement au lieu de chercher à aborder celles qui engagent la majorité des détenus. Dans une proportion similaire, les directions considèrent que les discussions avec les comités de détenus augmentent les tensions entre les détenus et le personnel. Ils pointent notamment le risque selon lequel la focalisation sur les problèmes des détenus donne au personnel le sentiment que leurs propres problèmes ne font pas suffisamment l'objet d'attention. Parfois les détenus adoptaient des positions antagonistes de celles des représentants, ayant le sentiment que ceux-ci montreraient trop de souplesse vis-à-vis la direction – mais cette critique reste plutôt rare.

Effets bénéfiques observés par les chercheurs

40 Deux tiers des directeurs et leurs équipes considèrent que les comités de détenus leur ont donné des moyens de communication réciproques claires et d'une meilleure qualité. Les directeurs déclarent apprécier que les comités de détenus leur donnent une possibilité réelle d'apprécier les réactions quand des changements de politique étaient à l'étude et que les comités attirent leur attention sur des aspects qui seraient autrement passés inaperçus. Plus fondamentalement, il était reconnu que des conflits d'intérêt entre l'administration et les détenus surviennent inéluctablement. En l'absence des comités de détenus, la direction peut ignorer l'existence des conflits d'intérêt qui peuvent s'exprimer alors de façon destructive – par exemple, par les menaces, les insultes, la violence ou l'automutilation. Mais si, par ce biais, les détenus ont adopté un rôle qui leur permettait de partager la responsabilité de l'organisation de la vie quotidienne en détention, il faut que la prise en compte de leur point de vue et la reconnaissance de la légitimité de leurs plaintes et suggestions diverses soit suffisamment significative pour que les détenus aient le sentiment que ces consultations ont du sens et produisent des résultats satisfaisants. L'existence de comités de détenus permettait de mettre au jour les conflits, de clarifier les intérêts et les besoins de chacune des deux parties et d'identifier des points de convergence susceptibles de rendre la résolution des conflits possible et réaliste. Un avantage supplémentaire corrélatif à l'existence des comités de détenus était d'améliorer la qualité des relations entre les détenus et le personnel. En conséquence cette amélioration contribua à la sécurité de l'établissement.

Programmes de traitement et comités consultatifs de détenus

41 Ces dernières années, des méta-analyses des études sur les traitements des délinquants (au sens le plus large de l'expression) ont été réalisées, notamment au Canada mais aussi en quelques autres pays européens. Le résultat de ces études est que les programmes de traitement basés sur la psychologie cognitive et l'apprentissage social ouvrent de réelles possibilités de faire changer les attitudes criminelles¹¹. Ces programmes de traitement ont commencé à être utilisés dans certaines prisons européennes. Les programmes de traitement essaient de confronter les détenus à leurs comportements passés, actuels et à venir et d'envisager les conséquences de ces actes et pour eux-mêmes et pour les autres personnes. Le but est d'enclencher un processus de prise de contrôle responsable de sa propre vie par l'individu. L'efficacité de tels programmes est manifestement renforcée si la prison donne des possibilités réelles aux détenus d'adopter des comportements responsables, propices à améliorer la qualité de la vie collective. Mais une prison dans laquelle les tensions sont nombreuses et les relations entre le personnel et les détenus mauvaises, et dans laquelle la communication entre les détenus et la direction est très limitée ou biaisée, est difficilement capable de renforcer ces efforts thérapeutiques. Les comités de détenus peuvent contribuer à un climat favorable aux programmes de changements personnels et, ce qui est également important, ils peuvent permettre aux détenus de renforcer leur sens de la responsabilité personnelle, ce qui n'est le cas dans les prisons traditionnelles¹².

Organes internationaux et comités consultatifs de détenus

42 Les inspections nationales effectuées par le Comité pour la Prévention de Torture (CPT) du Conseil de l'Europe sont d'une toute première importance pour garantir la protection des droits des détenus. Le CPT attache une grande importance à des formes de communication entre les détenus et le personnel qui promeuvent un climat détendu en détention. Quand je préparais mon rapport, j'ai demandé au secrétariat du CPT s'il me confirmait que la question des comités des détenus n'avait pas été examinée de manière systématique au cours de ses inspections. Il apparaît que le CPT n'a commenté l'existence d'un comité des détenus qu'une seule fois – en 1991, sans doute parce que le CPT les a rarement rencontrés ; le CPT admet qu'il n'a sans doute pas été suffisamment attentif à l'existence de ces comités. On m'a assuré que le CPT partage l'idée selon laquelle les comités de détenus peuvent contribuer de façon importante à la sécurité dans les prisons et qu'il s'efforcera, à l'avenir, d'observer l'usage des comités de détenus dans la gestion des prisons¹³.

Dernières réflexions

43 Ce qui précède montre qu'il y a toute raison d'encourager, de promouvoir, de décrire et d'évaluer l'usage des comités de détenus. Une certaine prudence est à recommander afin que les effets nuisibles – notamment les menaces au bon ordre, la sécurité, le bien-être des détenus, les relations entre les détenus et le personnel et la qualité de la vie en générale en prison – soient évités.

44 Quelles sont les démarches essentielles pour favoriser le développement souhaitable de ces comités ? Voici quelques suggestions :

- La législation devrait définir le but et les procédures de base pour la participation des détenus dans l'organisation de la vie en prison. Des circonstances spéciales qui limitent l'usage de ces procédures devraient aussi être précisées.
- L'administration pénitentiaire centrale devrait fournir un guide directeur plus détaillé sur la mise en œuvre de la législation par la voie d'instructions circulaires ou autres documents politiques.
- Dans chaque prison qui met en œuvre, ou envisage de mettre en œuvre, les procédures de participation des détenus dans l'organisation de la vie générale de l'établissement, il faut créer et maintenir une culture favorable chez le personnel, c'est-à-dire que le personnel considère les détenus avec humanisme et respecte leurs vues et aspirations lorsque celles-ci sont légitimes.
- Pour créer et maintenir une culture favorable chez le personnel, il faut une formation appropriée et un soutien qualifié. Dans ce contexte il faut reconnaître qu'il est important non seulement d'écouter les détenus et de donner suite à leurs demandes légitimes, mais aussi à celles du personnel¹⁴.
- L'administration pénitentiaire centrale devrait assurer que l'introduction et le développement des procédures de participation des détenus dans l'organisation de la vie générale de la prison fasse l'objet d'un contrôle rigoureux afin d'accroître les savoir-faire pour le développement d'une bonne pratique.
- Des recherches indépendantes devraient être entreprises sur la question de la participation des détenus pour étudier le déroulement des procédures de consultations, dans leurs aspects à la fois négatifs et positifs.
- Les inspections du CPT devraient être attentives à l'existence des comités de détenus, aux questions soulevées par ces comités et à la manière dont la direction les traite.
- Le Conseil de l'Europe devrait entreprendre une étude sur l'expérience internationale de la participation des détenus dans l'organisation de la vie en prison en vue d'élaborer une recommandation sur l'amélioration de la mise en œuvre de la Règle 50 des Règles pénitentiaires européennes.

45 Remarque ultime

46 Mary Tuck, aujourd'hui disparue, argumenta dans un essai passionnant que, même si les prisons existent encore longtemps, la détention seule jamais ne corrigera les détenus. Elle

rappelle la sagesse d'Aristote qui enseigna que les hommes apprennent les vertus par la participation, à travers les usages sociaux à la vie en communauté ¹⁵. Sa conclusion était qu'« une société qui veut éviter les délits et les crimes doit encourager les institutions communautaires et naturelles par lesquelles les hommes entrent dans les relations réciproques. Et si on veut dissuader les hommes de commettre des délits et des crimes, il faut qu'ils s'engagent d'une façon ou d'une autre dans les usages sociaux d'une communauté qui fonctionne bien ».

Bibliographie

Bishop N., 1960, "Group work at Pollington Borstal", *Howard Journal*, Vol. X No. 3, 185-193.

Conseil de l'Europe, Recommandation (1997) 12 sur le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures, Strasbourg.

Conseil de l'Europe, Recommandation. (2006) 2 sur les Règles Pénitentiaires Européennes, Strasbourg.

Kriznik I., 1996, The Slovene socio-therapeutic model of imprisonment, *Trends in Prison Design*, Budapest

Landerholm-Ek A-C., 1976, *On change in prison*, Report No. 17, Research & Development Unit, Swedish Prison & Probation Administration, Norrköping.

Levenson J. and Farrant F., 2004, *Barred citizens*, Prison Reform Trust, London

McGuire J., (Editor), 1995, *What works? Reducing re-offending*, John Wiley & Sons, Chichester

Solomon E. and Edgar K., 2004, *Having their say: The work of prisoner councils*, Prison Reform Trust, London

Tuck M., 1988, The future of corrections research, *Current international trends in corrections*, edited by David Biles, 93-100, The Federation Press, Sydney

Walmsley R., 2003, *Further developments in the prison systems of central and eastern Europe: Achievements, problems and objectives*, 176, European Institute for Crime Prevention and Control affiliated with the United Nations (HEUNI).

1 Quand je travaillais comme directeur des prisons en Angleterre, j'ai fait usage des comités de détenus dans deux prisons pour les jeunes adultes. Voir « Group work at Pollington Borstal », Bishop, N., *Howard Journal* Vol. X, 1960. En Suède j'étais responsable d'un projet de recherche sur une expérience de transformation d'une prison en une communauté thérapeutique modifiée. Voir « On change in prison », Landerholm-Ek, A-C., Rapport No. 17, Section pour les recherches, Administration Pénitentiaire et Probationnaire, Norrköping 1976.

2 Cette disposition se trouve dans la nouvelle loi qui entrera en vigueur le 1 octobre 2006.

3 Communication personnelle de M. Hans Tulkens, ancien Directeur général de l'administration pénitentiaire néerlandaise.

4 La loi a été adoptée du Parlement belge, mais n'a pas entrée encore en vigueur.

5 Communication personnelle de M. Bernhard Wydra, ancien Directeur du Centre de Formation de l'Administration Pénitentiaire de Bavière et actuellement expert pour le projet du Conseil de l'Europe en Turquie, « Développement des Ressources Humaines ».

6 Article 36 de la loi sur le traitement des détenus en prison (Prison Treatment Act) 1998.

7 Communication personnelle de Roy Walksley, chercheur a HEUNI. Voir aussi Walmsley, R., (2003).

8 Nous soulignons.

9 Voir Levenson, J. et Farrant, F, « Barred Citizens », Prison Reform Trust, London 2000.

10 Voir « Having their say: The work of prisoner councils », Solomon, E. et Edgar, K. Prisons Reform Trust, London 2004.

11 Il y a une vaste littérature sur ce sujet, surtout dans les publications du Service Correctionnel du Canada. Un bon sommaire en anglais des recherches et la pratique se trouve en McGuire (1995).

12 Voir Kriznik (1996) pour un rapport instructif sur la participation des détenus et les méthodes pour les faire face à leur criminalité. Le rapport décrit non seulement les bases théoriques des programmes de traitement mais contient des bons conseils pratiques sur la façon de conduire les réunions participatives.

13 Communication personnelle de M. Trevor Stevens, Secrétaire Exécutif du CPT.

14 La Recommandation No. R (97)12 sur le personnel chargé de application des sanctions est très valable dans ce contexte. Elle traite *inter alias* le recrutement, la formation initiale et continue, les responsabilités gestionnaires et les impératifs éthiques

15 Voir Tuck, M. (1988).

•

Pour citer cet article

Référence électronique

Norman Bishop, « La participation des personnes détenues à l'organisation de la vie en détention », *Champ pénal / Penal field, nouvelle revue internationale de criminologie* [En ligne], Vol. III | 2006, mis en ligne le 13 novembre 2009, Consulté le 07 avril 2010. URL : <http://champpenal.revues.org/485>

Auteur

Norman Bishop

Norman Bishop a pris sa retraite en 1986. Il était alors directeur de la Recherche à l'Administration des prisons et de la probationnaire, en Suède. Après il a continué à travailler comme expert dans plusieurs comités du Conseil de l'Europe et ainsi que sur des projets de réforme pénitentiaire en Albania, Kazakhstan, Fédération de Russie et Ukraine

Articles du même auteur

Prisoner Participation in Prison Management [Texte intégral]

Paru dans *Champ pénal / Penal field, nouvelle revue internationale de criminologie*, Vol. III | 2006

Droits d'auteur

© Champ pénal

Annexe 3

Statuts définissant l'organisation de comités de détenus à la prison de Düsseldorf,
extraits du « livret d'accueil remis aux arrivants »

STATUTS

Comité des détenus à la prison de Düsseldorf

I.

Participation

1. La possibilité est donnée à un détenu ou à une personne placée d'exercer une influence sur l'organisation de la vie dans un lieu privatif de liberté ; ceci en participant à la prise des décisions relatives à des questions d'intérêt commun ; questions qui, de par leur caractère et la mission de l'établissement, se prêtent à une cogestion (§ 160 loi pénitentiaire).
2. La participation des détenus concerne les affaires suivantes :
 - Questions relatives au règlement intérieur
 - Organisation des menus
 - Organisation des loisirs
 - Programmes de radio et de télévision
 - Bibliothèque de la prison
 - Cantine

II

Rencontres des membres du comité des détenus

1. Les rencontres entre les détenus membres du comité des détenus se font durant les temps libres. Elles doivent être signalées au surveillant chef ou autres membres du personnel désignés par le comité
2. Les rencontres ont lieu régulièrement
3. Chaque rencontre doit faire l'objet d'un compte-rendu établi par un participant. La direction de l'établissement en reçoit un exemplaire.

III

Contact avec les services spécialisés, la direction de la prison, la commission de surveillance et le médiateur ou la médiatrice

1. On doit accorder la possibilité aux membres du comité de pouvoir prendre contact avec le personnel concerné par leur demande
2. La direction de l'établissement doit, au moins une fois tous les six mois, participer à une réunion du comité. La direction de l'établissement se tient, sur demande du comité, à la disposition du comité pour des entretiens. La commission de surveillance a la possibilité de participer aux rencontres. Les membres du comité peuvent s'adresser aux membres de la commission de surveillance et au médiateur.

IV

Modalités de vote

1. Les §§ 160 loi pénitentiaire et 59 de la loi pénitentiaire pour jeunes constituent la base des modalités de vote
2. Tout détenu qui n'est pas simplement de passage dans l'établissement (par exemple quelqu'un qui est en voie de transfert) a le droit de voter et d'être lui-même élu
3. L'élection des représentants des détenus au sein du comité se fait par étage. Pour le cas où le poste de représentant de l'étage n'est plus assuré en raison de son transfert ou de sa libération on organise une nouvelle élection
4. Le nom des candidats aux élections est affiché à chaque étage au moins une semaine avant le vote
5. La direction de l'établissement peut exclure des personnes intéressées qui se représentent quand il est à craindre qu'elles exercent une mauvaise influence, en particulier qu'elles mettent en danger le but visé par la détention pour d'autres détenus, lorsque ceci est nécessaire pour des raisons en lien avec le traitement ou si la sécurité de l'établissement l'exige
6. La candidature des personnes intéressées acceptées par la direction de l'établissement est officialisée par l'inscription sur la liste des candidats
7. Le bulletin de vote que reçoivent les détenus lors du vote dresse la liste, par ordre alphabétique, des noms des candidats reconnus par la direction. On prévoit une case où peut être coché un oui
8. Les membres élus du comité perdent leur mandat quand ils
 - se retirent
 - sont exclus par la direction
 - sont transférés dans un autre établissement pénitentiaire
 - sont libérés
9. Lorsque les membres élus sont transférés au sein du même établissement ils doivent garder leur mandat et représentent les intérêts des détenus se trouvant au nouvel étage, tout d'abord en lien avec le représentant élu de l'étage
10. Les membres élus du comité élisent à leur tour un représentant au niveau de l'établissement et son représentant.

V

Entrée en vigueur des statuts

Ces statuts entrent en vigueur le jour où ils ont été reconnus par le directeur de l'établissement

Düsseldorf, le 26 janvier 2009

Signature du directeur chef d'établissement