

Direction générale des Etablissements pénitentiaires



Rapport d'activités



Service public fédéral
Justice

TABLE DES MATIÈRES

Mission et vision.....	5
Organigramme	6
Services centraux	
Présentation des services centraux	8
Réalisations des services centraux	14
Centres de formation.....	39
Services extérieurs	
Présentation des services extérieurs.....	49
Réalisation des services extérieurs.....	50
EPI en chiffres.....	155

LE MINISTRE



Depuis des années, les prisons sont au centre de l'attention. Année après année, de nombreux efforts sont fournis afin de trouver des solutions à court et à long terme aux problèmes qu'elles rencontrent. A nouveau, toute une série d'initiatives importantes ont été lancées.

La formation est un élément-clé de la carrière des collaborateurs pénitentiaires, et détermine la manière dont ils rempliront leur fonction et agiront sur le terrain. C'est la raison pour laquelle la formation de base des assistants de surveillance pénitentiaire a été élargie à un an. Je souligne également l'importance du projet « approche globale » : l'autorité et les organisations syndicales s'engagent

à élaborer ensemble le cadre durable dans lequel la direction générale des établissements pénitentiaires réalisera ses objectifs en tenant compte des moyens disponibles. Ce projet nécessite une optimisation de la gestion des moyens et du pilotage de l'organisation. De nombreux facteurs vont jouer un rôle, tels la surpopulation, l'occupation des postes, les coefficients de prestation, l'absentéisme, la formation, la répartition des détenus, etc. La réalisation de ce projet nécessite la participation sous diverses formes de tous les partenaires importants. Elle se déroulera en plusieurs phases. Je ne peux qu'insister sur l'importance de ce projet pour toute l'organisation et je compte dès lors sur la collaboration pleine et entière de l'ensemble du SPF Justice.

La question de la surpopulation reste un problème structurel qui reste gérable grâce à la location de la prison de Tilburg. Cela n'empêche pas l'existence d'un manque structurel de 1800 à 2000 places. Le Masterplan pour une infrastructure pénitentiaire dans des conditions humaines est mis en œuvre. Les résultats concrets ne seront sensibles qu'en 2013. La location de la prison de Tilburg est dans ce cadre une mesure temporaire destinée à franchir cette période de transition. Je félicite toutes les personnes qui ont rendu possible une opérationnalisation rapide de cet établissement néerlandais. Il s'agit d'un exemple fort de travail en équipe au sein de la DG EPI, le tout en collaboration avec la cellule stratégique.

Qu'il n'y ait eu, en 2010, que trois évasions directement à partir d'un établissement fermé est un fait remarquable. Ce chiffre contraste fortement avec la vague d'évasions qui a eu lieu l'année précédente. J'estime à sa juste valeur la vigilance de tous les collaborateurs, qui a permis d'éviter de nombreux incidents. Et j'espère évidemment que cette baisse n'est pas le fruit du hasard, mais qu'elle est le résultat durable de l'investissement de tous.

Pour clôturer, je remercie la DG EPI pour toutes les autres réalisations de 2010 et pour sa volonté de rester une organisation dynamique.

Stefaan De Clerck
Ministre de la Justice

LE PRÉSIDENT DU COMITÉ DE DIRECTION



Vu le contexte politique et budgétaire, l'année 2010 n'a certes pas été une année facile pour le SPF Justice. Et il est certain que la DG EPI a partagé les difficultés des autres entités de notre organisation. A cela s'ajoute les thématiques récurrentes à notre administration pénitentiaire. Bref, la gestion d'une entité telle que la DG EPI est un travail de tous les jours, et je ne peux que me réjouir de voir les résultats obtenus année après année, résultats que vous pouvez lire dans ce rapport d'activités 2010.

Les réalisations de la DG EPI sont d'autant plus remarquables que le contexte de travail n'est pas des plus faciles. Ainsi, les problématiques de la surpopulation pénitentiaire ou de l'état

parfois déplorable des infrastructures pénitentiaires sont souvent abordées au sein du comité de direction du SPF Justice afin d'essayer de dégager des solutions et ce, de manière cohérente et intégrée.

Dans ce cadre, en tant que président du comité de direction, je me félicite de la manière dont la DG EPI s'inscrit dans la logique du management intégré. Mais je me réjouis également de la gestion des processus financiers et de l'utilisation optimale des moyens budgétaires mis à sa disposition. La gestion du personnel des services extérieurs mérite également une mention, avec comme point d'orgue en 2010, la mise en place de la nouvelle formation de base du personnel de surveillance.

La publication, pour la quatrième année consécutive, d'un rapport d'activités s'inscrit également dans cette logique de s'intégrer dans les processus du SPF Justice. Je ne peux que me réjouir de voir qu'une entité aussi importante que la DG EPI continue de présenter ses activités au monde extérieur, et je ne peux que me réjouir de voir ces activités exister au-delà des difficultés que rencontre quotidiennement l'administration pénitentiaire. Je ne doute pas qu'à l'instar des rapports précédents, ce rapport d'activités démontrera que la DG EPI travaille de manière de plus en plus moderne, transparente et orientée résultat, et contribue ainsi à l'exécution des objectifs du SPF Justice dans son ensemble.

Alain Bourlet

Président du comité de direction

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL



2010 représente la quatrième année complète de mon mandat de directeur général des Etablissements pénitentiaires. Quatre années au cours desquelles la DG EPI a opéré une mutation progressive, d'une administration lourde, archaïque et moyenâgeuse en une organisation moderne qui peut servir de modèle pour la Justice, pour l'administration fédérale, voire même au niveau international.

Pourtant, nous avons été confrontés à des facteurs négatifs qui ont ralenti la modernisation de la DG EPI. Avec en moyenne 10.536 détenus tous les jours dans nos prisons, un nouveau record a été atteint et ce, pour la tantième année consécutive. L'année 2010 fut également une année difficile

au niveau social. Les grèves que nous avons connues ont été clairement nombreuses et de longue durée. Nous sommes confrontés à une impression de manque de personnel. Pourtant, personne ne peut nier qu'avec un plan de personnel rempli à 99% en ce qui concerne le personnel technique et de surveillance, la performance de la DG EPI en cette matière est remarquable.

La situation politique de notre pays n'offre évidemment pas le contexte idéal pour des réformes et des modernisations. Depuis avril 2010, nous sommes en affaires courantes, ce qui rend la mise en place de nouveaux projets extrêmement difficile. Par ailleurs, des projets dont la réalisation était prévue en 2010, ont pris du retard. Ainsi, la mise en œuvre de la loi de principes était prévue en 2010 mais, pour cause d'affaires courantes, il n'a pas été possible de faire signer les arrêtés d'exécution par le Roi.

Malgré tout, 2010 a également été positif sur toute une série de points. Avec 3 évasions directement à partir d'un établissement fermé, le nombre d'évasions est historiquement bas. Ceci démontre d'ailleurs que les politiques de sécurité commencent à porter leurs fruits. Au sein des prisons elles-mêmes, cette modernisation est également en marche. Vous pourrez ainsi retrouver toutes les initiatives prises par les établissements dans le présent rapport. Y sont notamment abordés : une offre plus importante de formations, des événements culturels, d'importants travaux d'infrastructure,

des matières liées au personnel, etc. La mise en place d'une nouvelle formation de base pour les assistants de surveillance pénitentiaire ne peut évidemment manquer dans ce rapport.

En termes de ressources humaines, nous avons implémentés de nouvelles innovations en 2010 et ce, en collaboration avec le SELOR. Des progrès importants ont été enregistrés dans les procédures de sélections via le système de l'on going. Il s'agit désormais de continuer à améliorer le système et de le rendre plus performant.

2010 est également la dernière année où l'attention s'est principalement portée vers les services de soutien: P&O, budget, ICT. Les résultats seront visibles dans les prochaines années. A partir de 2011, notre attention se portera vers le core business de la DG EPI, et surtout vers le statut juridique interne et externe du détenu, la mise au travail, la classification et la politique de transfèrement.

Je vous souhaite une bonne lecture de notre rapport d'activités 2010.

Hans Meurisse
Directeur général

Mission

La direction générale EPI :

- > est responsable de l'exécution des peines et mesures privatives de liberté, garantissant la légalité, la sécurité et l'humanité ;
- > de par son expertise, exerce un rôle d'avis dans le domaine pénitentiaire ;
- > assure une gestion orientée objectifs pour toute entité relevant de sa compétence .

Le tout dans le cadre d'une justice réparatrice.

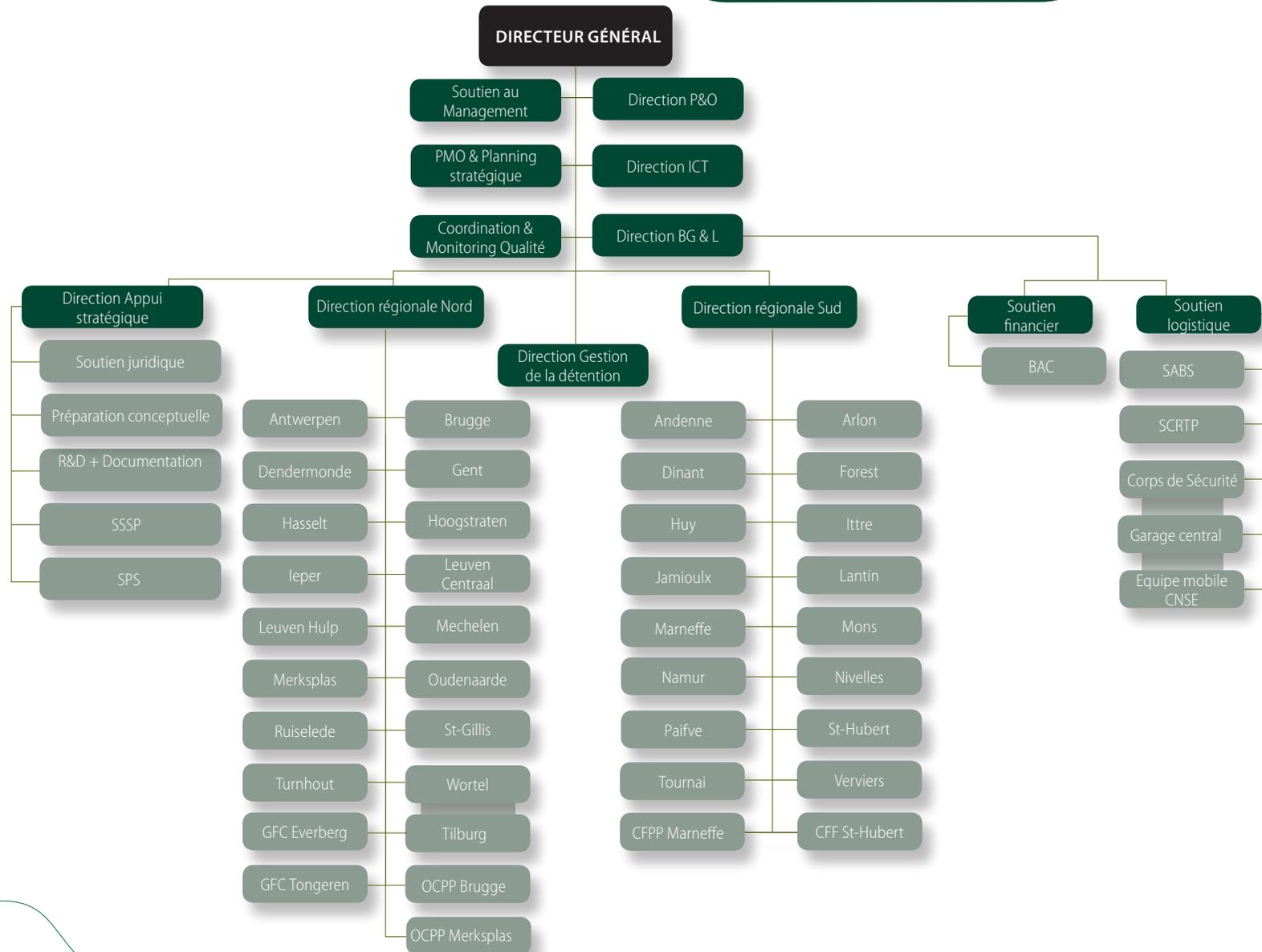
Vision

La DG EPI veut :

- > être un prestataire de services de référence grâce au professionnalisme de ses collaborateurs, à une volonté de résultat à l'échelle de l'organisation et à une gestion intégrale de la qualité ;
- > être une organisation innovante en se montrant attentive aux développements pertinents et en investissant de manière ciblée dans le développement de ses collaborateurs ;
- > communiquer de façon optimale en interne et en externe.



ORGANIGRAMME



SERVICES CENTRAUX

La direction générale des établissements pénitentiaires (DG EPI) est l'une des plus grandes entités du SPF Justice. L'organisation se compose d'une administration centrale et de services extérieurs qui englobent tous les établissements pénitentiaires et les centres de formation.

Pour l'exécution de ses tâches, le directeur général dispose de différents services centraux et de directions qui relèvent directement de sa compétence.

Par leur rôle d'appui, ils surveillent et contrôlent les services extérieurs. Ils traitent aussi les dossiers individuels de détenus et ils gèrent le personnel et le matériel.

Le Corps de sécurité, chargé du transfert et de la surveillance des détenus, fait également partie de la direction générale.



Directeur général

Le directeur général est à la tête de la DG EPI et est responsable des résultats finaux de l'organisation. En tant que membre du comité de direction du SPF Justice, il conçoit et coordonne les objectifs stratégiques et opérationnels pour la DG EPI en vue de contribuer à la réalisation des objectifs du SPF Justice. Il est responsable du développement de concepts pénologiques modernes et dirige les services de la DG afin d'assurer une gestion efficace et effective des prisons ainsi qu'une exécution transparente des peines et mesures privatives de liberté.

Direction régionale

La direction régionale est un niveau intermédiaire entre l'administration centrale et les services extérieurs. La direction régionale Nord prend en charge les établissements néerlandophones, la direction régionale Sud étant responsable des établissements francophones.

Elle est chargée du soutien à la politique du directeur général et de la coordination des initiatives menées par les établissements afin de garantir une politique de détention uniforme et une application de la réglementation conforme au droit. Ainsi, la direction régionale Nord collabore avec la Communauté flamande dans le cadre du Strategisch Plan voor Hulp- en Dienstverlening aux détenus afin de proposer une

offre de qualité en matière d'aide, de formation, de formation professionnelle, d'enseignement, de sport et de loisirs. La direction régionale Sud collabore avec la Communauté néerlandophone. Elle est également le point de contact à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation et intervient en cas de conflit entre les directions locales et d'autres acteurs. La direction régionale gère en outre des dossiers concernant des détenus (p. ex. des éloignements urgents) ou des membres du personnel. Depuis 2008, elle intègre également totalement la dimension 'justice réparatrice' à ce niveau.

Service Soutien au Management

Le service Soutien au Management soutient les activités quotidiennes du directeur général et est placé sous sa direction directe. Ce service dispose d'un service Communication chargé de définir une politique de communication transparente et efficace. Il veille à l'instauration d'une communication interne structurée entre les différents services de la direction générale d'une part et entre l'administration centrale et les services extérieurs d'autre part. Il tient les membres du personnel informés du fonctionnement quotidien de la DG EPI par différents canaux de communication tels que l'e-letter et le rapport d'activités. La communication externe avec le monde extérieur et l'entretien des contacts internationaux entrent également dans son paquet de tâches. Le porte-parole de la direction générale est responsable de toutes les communications

avec la presse. Il répond aux questions des journalistes et coordonne les demandes émanant de la presse, comme les demandes d'interview et de reportage. Le secrétariat du service Soutien au management s'occupe de l'organisation des visites des prisons et des demandes de stage et d'enquête au sein des établissements pénitentiaires.

Program Management Office et Planning stratégique

La DG EPI a son propre service Program Management Office (PMO) et Planning stratégique où les program managers sont actifs. Ils sont les personnes de référence pour le travail par projet au sein de l'organisation. Les program managers soutiennent activement le sponsor, généralement le directeur général, dans la gestion des projets et dans la réalisation des objectifs stratégiques repris dans le plan de management. En outre, ils assurent le suivi de tous les projets tant au niveau de la mise en œuvre que de la méthodologie. Ils sont également les interlocuteurs des chefs de projet. Les projets peuvent avoir pour finalité le changement (projets dans le cadre du plan de management) ou répondre à des objectifs liés à l'optimisation des processus-clé des services (objectifs organisationnels). Les program managers bénéficient à leur tour de l'appui méthodologique du service PMO du SPF Justice.

Direction Gestion de la Détenction

Sur base des demandes et rapports qui lui sont adressés, la direction Gestion de la Détenction (DGD) prend des décisions et formule des propositions relatives aux modalités d'exécution de la peine (e.a. les libérations provisoires, permissions de sorties, congés pénitentiaires, etc.) pour les condamnés et à leur suivi. En collaboration avec les services extérieurs, la direction contribue à la préparation de la réinsertion sociale des condamnés, en prenant en compte leurs besoins, les intérêts des victimes et la protection de la société.

La DGD comprend deux services distincts :

- > Le service Statut juridique externe qui prend des décisions et formule des avis concernant l'octroi de modalités d'exécution de peines aux condamnés de la compétence du Ministre
- > Le service Statut juridique interne, qui début en 2011, sera compétent pour le placement et le transfèrement des détenus.

Direction Personnel et Organisation

La direction Personnel & Organisation (P&O) est le service de soutien de la DG EPI responsable de la politique du personnel. Elle développe une politique de gestion des ressources

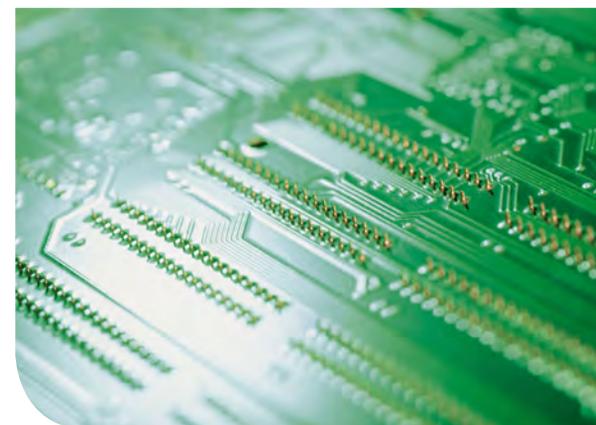
humaines moderne et performante et assure le suivi du budget du personnel. La direction P&O assume la planification stratégique des besoins en personnel ainsi que le recrutement de personnel pour les services extérieurs. Elle se charge de la gestion administrative et financière des dossiers du personnel. Elle stimule en outre, au travers d'une vision innovante du bien-être et de la diversité, la qualité de vie au travail.

Direction ICT

La direction ICT est un service de soutien pour l'administration centrale et les services extérieurs de la DG EPI. Cette direction présente une plate-forme informatique moderne et contribue à un service efficace et effectif de la part de la direction générale. Elle travaille en outre par projets et de manière proactive.

Compte tenu des processus d'organisation et des possibilités techniques, la direction ICT développe des systèmes informatiques et des outils de gestion. Dans ce cadre, les besoins du client occupent une place centrale. La direction met du matériel adapté à disposition et veille à la qualité fonctionnelle et technologique de l'infrastructure ICT.

La direction ICT offre un support utilisateur en matière d'ICT. Le support de première ligne est assuré via les gestionnaires réseau locaux. Un problème peut également être signalé via



le helpdesk. Depuis 2008, le helpdesk utilise un système de tickets, permettant un meilleur suivi des problèmes.

Service Gestion administrative

Le service Gestion Administrative est un point de contact pour les établissements pénitentiaires en ce qui concerne la Gestion Administrative de la détenction. La mission consiste à soutenir et suivre l'application correcte et transparente des lois et de la réglementation en rapport avec la privation de liberté, peines et mesures (détenction préventive, modalités du statut juridique externe, calcul des peines...).

Le service analyse de façon proactive la (nouvelle) loi et réglementation concernant ces matières. L'opérationnalisation est également accompagnée et après suivie. La gestion des connaissances est assurée aux moyens de formations, de séminaires (journées d'étude), réunions régionales, etc. Par le biais de la banque de données Sidis-Grefte, un suivi systématique est prévu. Le service organise en cas de nécessité ou de demande les modifications et les corrections.

Direction Budget, Gestion et Logistique

Il appartient à la Direction Budget, Gestion et Logistique (BG&L) d'établir et d'assurer le suivi du budget, des achats et de la politique logistique. Il est appuyé dans sa tâche financière par le service Budget, Achats et Comptabilité. La direction se voit en outre conférer un volet opérationnel par le biais du service Appui, Bâtiments et Sécurité, du service central de la Régie du Travail pénitentiaire, du Corps de Sécurité, du Garage central et de l'Equipe mobile.

Service Budget, Achats et Comptabilité

Le service Budget, Achats et Comptabilité (BAC) est composé de 3 sections. La section Budget est chargée de l'élaboration du budget et du contrôle de l'exécution de celui-ci. La section Achats est chargée d'apporter le soutien nécessaire aux établissements pénitentiaires dans leurs procédures d'achats en général et dans leurs procédures de marchés publics en particulier. Elle est chargée de la rédaction de cahiers des charges et du suivi de l'exécution des contrats nationaux, comme l'habillement du personnel et les articles pour les

détenus. La section Comptabilité est chargée de la vérification des comptes réalisés par les établissements pénitentiaires.

Le service BAC est le service qui assure un lien entre, d'une part, les établissements pénitentiaires et, d'autre part, la cellule stratégique du Ministre, le service Contrôle de qualité, l'Inspection des Finances, le Contrôleur des Engagements et les autres services de la DG EPI. Le service BAC évolue vers un service d'appui aux établissements pénitentiaires de plus en plus proactif. Des personnes de contact ont été désignées pour chaque prison et des formatrices « volantes » se rendent sur le terrain pour tenter de remédier aux dysfonctionnements de manière efficace et efficiente.

Service Appui, Bâtiments et Sécurité

La principale mission du service Appui, Bâtiments et Sécurité (SABS) consiste à s'attaquer à la problématique des infrastructures pénitentiaires parfois vétustes et à la surpopulation ainsi qu'à contrôler et à améliorer la sécurité au sein des établissements pénitentiaires. Ce service joue un rôle important dans l'élaboration et le suivi des projets émanant du masterplan du ministre et visant à assurer une extension de la capacité. Cette capacité supplémentaire sera atteinte, d'une part, par une réaffectation de l'infrastructure existante et, d'autre part, par l'élaboration et le suivi de concepts pour de nouvelles prisons. La sécurité dans les prisons fait également partie du core business du SABS. Le service procède à des audits en vue de contrôler l'application correcte des procédures de sécurité et d'examiner quelles sont en termes d'infrastructure les adaptations nécessaires afin d'améliorer la sécurité dans les prisons.



Service central de la Régie du Travail pénitentiaire

Le service central de la Régie du travail pénitentiaire (SCRTP) est un service de l'Etat à gestion séparée chargé de l'offre en matière de travail et de formation pour les détenus. Le travail des détenus et la gestion du travail pénitentiaire constituent les missions essentielles du SCRTP. Il se charge des aspects organisationnel, commercial, technique et comptable.

En prison, les détenus peuvent effectuer tant du travail domestique que du travail d'entretien. Ils peuvent également être mis au travail dans les propres ateliers du SCRTP qui comptent notamment une forge à la prison de Bruges, un atelier de confection à Mons et une imprimerie à Hoogstraten. Des travaux agricoles peuvent également être effectués dans les prisons de Hoogstraten, de Marneffe, de Ruiselede et de Saint-Hubert. Enfin, des détenus peuvent travailler dans les ateliers pour le compte de clients externes.

Le travail pénitentiaire donne aux détenus la possibilité de passer leur temps en détention de manière sensée et leur permet d'acquérir des aptitudes professionnelles et sociales importantes. La rémunération que les détenus perçoivent pour leur travail leur permet en outre d'indemniser les victimes. Le travail leur permet également de se constituer un pécule pour le moment de leur libération ainsi que de contribuer aux moyens d'existence de leurs proches. Naturellement, cet argent peut également servir à l'achat d'articles à la cantine de la prison pour rendre un peu plus agréable la vie en détention.

Tant le travail pénitentiaire que la formation jouent un rôle essentiel dans la préparation de la libération et de la réinsertion dans la société. Afin de rencontrer de manière équilibrée les intérêts de la société, de la victime et de l'auteur et de prévenir toute récidive, les sections locales de la Régie du travail pénitentiaire s'efforcent de créer un environnement favorisant le développement des compétences de l'auteur.

Corps de sécurité

Les agents du Corps de sécurité sont intégrés dans les zones de police locale et déchargent les services de police de missions qui ne sont pas à proprement parler des missions de police. Ils assurent la sécurité et la surveillance lors du transport des détenus ainsi que le maintien de l'ordre dans les cours et tribunaux.

Ils sont plus spécifiquement responsables des missions suivantes :

- > la sécurité et la surveillance du transport des détenus entre les prisons et entre les prisons et les cours et tribunaux ;
- > la surveillance de détenus dans le cadre de leur comparution en justice ;
- > l'extraction des détenus de la prison pour raisons médicales ou humanitaires et leur surveillance ;
- > l'extraction et la surveillance de détenus lorsqu'ils sont remis à des autorités étrangères ainsi que la prise en charge et la surveillance de détenus qui sont remis aux autorités belges ;
- > le transfert de dossiers judiciaires entre les prisons et les cours et tribunaux ;
- > le transfèrement de personnes en séjour illégal vers un centre fermé ou vers la frontière en cas d'expulsion du territoire et leur surveillance ;
- > le transfèrement de mineurs vers des institutions spécifiques et leur surveillance ;
- > le transfèrement d'internés vers des institutions privées ou des établissements de défense sociale et leur surveillance.

Le Corps de sécurité se compose également d'une cellule de gestion qui se charge du soutien administratif.

Garage central

Le Garage central s'occupe du transport des détenus et travaille pour ce faire en étroite collaboration avec le Corps de sécurité. Alors que le Corps de sécurité est responsable de la sécurité et de la surveillance lors du transfèrement des détenus, ce sont les chauffeurs du Garage central qui conduisent les véhicules qui assurent le transfèrement. Il s'agit, d'une part, de transfèrements nationaux entre différentes prisons et, d'autre part, de transfèrement locaux entre les prisons et les palais de justice. Les effets personnels des détenus sont également transportés par le Garage central.

Outre le transport des détenus et de marchandises, la gestion du parc automobile et de l'équipement technique fait également partie de ses missions.

Equipe mobile CNSE

L'Equipe mobile travaille pour le Centre national de surveillance électronique (CNSE), compétent pour la mise en œuvre et le suivi de la surveillance électronique (SE). Le CNSE fait partie de la direction générale Maisons de justice. L'Equipe mobile dépend de la direction générale des établissements pénitentiaires.

La SE est une peine alternative par laquelle le condamné subit l'ensemble ou une partie de sa peine en dehors de la prison conformément à un plan d'exécution déterminé dont le respect est contrôlé par des moyens électroniques. Le condamné se voit apposer un bracelet électronique et est

tenu de respecter plusieurs accords et conditions, comme un horaire. Le bracelet envoie via un box de surveillance, qui est installé au domicile du condamné, un signal à un ordinateur central.

L'Equipe mobile est responsable de l'installation de ces bracelets et des boxes chez les détenus qui exécutent leur peine sous le régime de la SE. Ce service se charge également des interventions techniques pendant le déroulement de la SE.

Direction Appui stratégique

La direction Appui stratégique consiste en trois services qui offrent du soutien stratégique au sein de leur branche spécifique lors de la détermination et de la réalisation des objectifs de la DG EPI et de la mise en œuvre des décisions prises au sujet du statut interne et externe des détenus. La réunion de ces services permet d'envisager les diverses problématiques de la détention sous des angles différents et complémentaires.

Service Appui juridique et conceptuel

Le service Appui juridique et conceptuel donne des avis juridiques concernant l'application des diverses réglementations qui régissent l'activité de l'administration pénitentiaire, soit d'initiative, soit à la demande des avis juridiques concernant l'application de tant d'instances internes (comme les prisons ou le cabinet) qu'externes (comme les universités et les organismes internationaux). Les questions sont de nature extrêmement diverse étant donné

que la matière pénitentiaire englobe un éventail d'aspects différents. Il gère également les réponses aux questions parlementaires écrites qui concernent l'administration pénitentiaire.

Il traite par ailleurs le contentieux pénitentiaire tant devant le Conseil d'Etat (où le service intervient à titre de représentant de l'Etat belge) que devant les juridictions de l'Ordre judiciaire. Une analyse des décisions de justice est désormais systématiquement répercutée auprès des prisons, en mettant l'accent sur les pratiques qui peuvent être améliorées. Le service assure aussi le traitement des dossiers de dommages aux biens des détenus. Il instruit le dossier et détermine si la responsabilité de l'Etat belge peut être retenue.

Le service Appui juridique et conceptuel poursuit également l'élaboration d'une documentation destinée à être accessible à tous les services de l'administration, qui constituera une base de données, regroupant les réponses données aux questions les plus fréquemment posées, une analyse de la réglementation et un commentaire de la jurisprudence.

Service des Soins de santé Prisons

Le service des Soins de santé Prisons (SSSP) est le centre de connaissances dans le domaine des soins de santé dans les prisons. Il assure la gestion et la surveillance des soins de santé conformément à l'esprit des réglementations en vigueur.

Les soins médicaux en prison comportent les soins curatifs dispensés par les prestataires de soins en vue de promouvoir,

de déterminer, de conserver, de restaurer ou d'améliorer l'état de santé physique et psychique du patient ainsi que la contribution des prestataires de soins à la prévention et à la protection sanitaires du personnel et des détenus et la contribution des prestataires de soins à la réinsertion sociale des détenus.

Il appartient au SSSP d'offrir des soins de santé équivalents aux soins de santé dispensés dans la société libre. Ces soins doivent être adaptés aux besoins spécifiques des détenus, comme par exemple la compatibilité de l'état de santé avec la détention, la nécessité d'un transfert vers un hôpital hors de la prison, les mesures spécifiques concernant les femmes détenues, notamment les femmes enceintes, les handicapés, les toxicomanes.

La situation des détenus souffrant d'affection psychiatrique (dont les internés), fait l'objet d'une attention particulière, qui s'illustre par la mise en place d'équipes de soins au sein des annexes psychiatriques et de l'Etablissement de Défense Sociale de Paifve. Le rôle d'une équipe de soins est d'assurer une prise en charge thérapeutique de ces détenus, dans le respect des règles déontologiques. Ces équipes, composées d'un psychiatre, d'un psychologue, d'un assistant social, d'un ergothérapeute, d'un infirmier psychiatrique, d'un kinésithérapeute et d'un éducateur vont, au travers de leurs activités (entretiens, sorties accompagnées, etc.) tenter d'optimiser les capacités physiques, psychiques et sociales du patient en vue notamment de lui permettre une réintégration dans la société ou dans le circuit de soins externe.

Le SSSP est également compétent en ce qui concerne la problématique des drogues en milieu carcéral. L'administration pénitentiaire travaille dans une approche globale et intégrée où coexistent la prévention, le traitement et la répression.

Service psychosocial

Le Service psychosocial (SPS) est une entité à deux niveaux. La DG EPI dispose tant d'un SPS central que d'une équipe SPS au sein de chaque établissement pénitentiaire.

Le SPS a un rôle de conseiller en termes scientifiques pour l'accompagnement des détenus dans l'exécution de leur peine. Il assure l'encadrement et l'accompagnement des détenus en vue de la préparation de leur réinsertion psychosociale et évalue leurs propositions de reclassement. Ce service veille en outre à ce que la privation de liberté se déroule d'une manière qui garantisse le droit à une existence humaine pour les détenus également.

Les équipes SPS locales sont soutenues par des psychologues directeurs, des inspecteurs du travail social et le SPS central qui leur fournit un appui tant sur le fond, la méthodologie, qu'en termes de logistique et de personnel et au niveau des formations. Au sein des prisons, les équipes SPS locales assurent l'accueil psychosocial des nouveaux entrants en prison ainsi que l'accompagnement psychosocial des détenus pendant la détention. Elles fournissent également une information professionnelle à la direction concernant

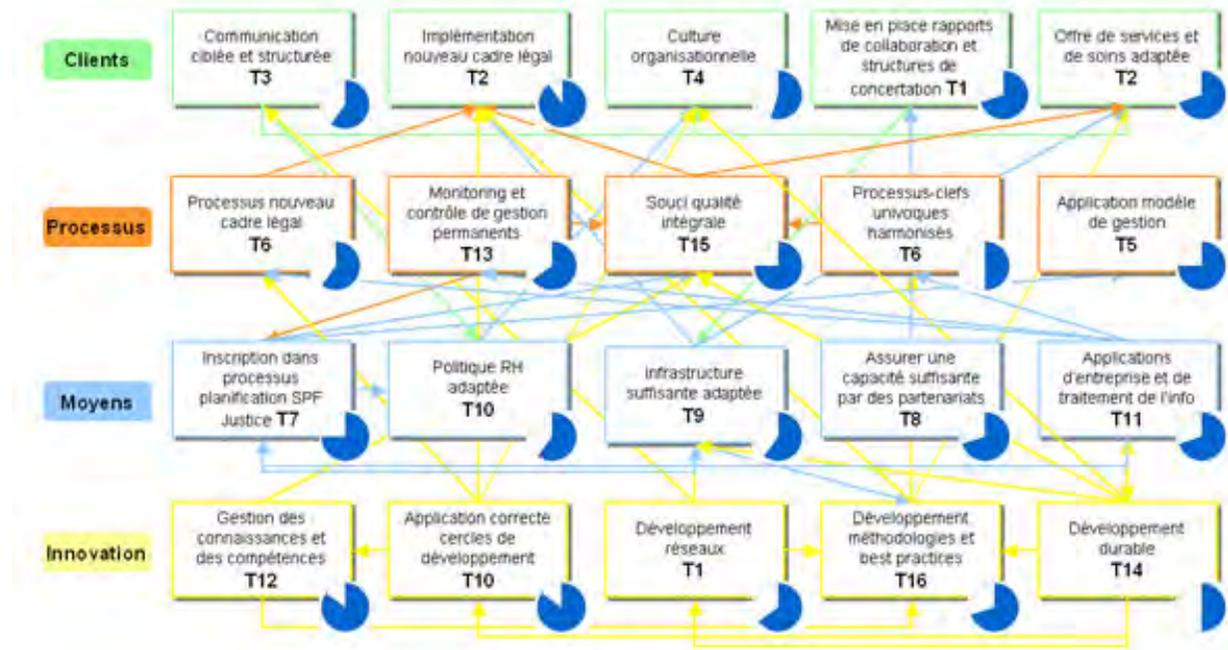
les différents aspects en matière de régime et les différentes modalités d'exécution des peines.

Changements opérationnels et stratégiques

Plan de Management

La DG EPI contribue au travers de son plan de management à la réalisation du plan de management intégré du SPF Justice et du plan stratégique du ministre. L'utilisation du plan de management en tant qu'instrument de direction stratégique s'inscrit dans le cadre d'un processus d'apprentissage continu qui laisse encore une grande place à des améliorations mais qui est également marqué par d'importants résultats et d'importantes bonnes pratiques. L'augmentation continue de la réalisation des objectifs stratégiques en 2010 en est l'illustration. La vue d'ensemble ci-annexée l'exprime de manière plus concrète et schématique.

2010 a été une année où l'accent a surtout été mis sur la réalisation de projets qui représentent une avancée pertinente et considérable et qui contribuent à un service plus performant et de qualité. D'une part, de nouvelles initiatives ont été lancées et, d'autre part, la garantie de la continuité de faire l'objet d'une grande attention. Les initiatives auxquelles le ministre n'avait pas donné le coup d'envoi au cours de la législature ont été examinées et ont été mises en attente jusqu'à ce que le prochain ministre dévoile son plan stratégique ou ont été reprises comme objectif dans le plan de management.



Les diagrammes en forme de camembert indiquent l'état d'avancement de chaque objectif stratégique

Dans l'avenir, les objectifs 'processus-clés univoques et harmonisés' et 'développement durable' exigeront un effort particulier. En ce qui concerne le premier objectif, l'impulsion a déjà été donnée en 2010 à quelques grands projets relatifs au Business Process Management (BPM) du Corps de sécurité et du SPS. Le deuxième objectif n'a été intégré qu'en 2009 dans le plan de management, ce qui explique le degré de réalisation relativement faible. Tous les établissements ont formulé dans leur plan opérationnel, qui court jusqu'en 2012, des objectifs sur mesure en matière de développement durable de sorte que leur réalisation se fera de manière progressive.

CAF

L'administration pénitentiaire se veut être un prestataire de services de qualité. Afin de pouvoir répondre à cet objectif, il est nécessaire que les divers domaines d'organisation soient régulièrement évalués de manière structurelle. L'introduction d'un modèle de qualité dans un nombre limité de prisons et ensuite sa généralisation à l'ensemble de l'organisation s'imposaient. Dans cette optique, la DG EPI a porté son choix sur le modèle de qualité CAF, le Common Assessment Framework. Le CAF offre un cadre simple et pratique qui se prête à l'auto-évaluation de services publics. Le modèle proprement dit se décompose en neuf aspects d'une organisation qu'il convient de prendre en considération dans le cadre de l'auto-évaluation. Cela permet de relever les points

d'attention, les points forts et les points d'amélioration de l'organisation. Le résultat de cet exercice est la formulation d'une série d'actions d'amélioration qui seront réalisées sous la forme d'objectifs dans le plan opérationnel.

En 2009, le cycle complet du modèle de qualité a été réalisé dans huit prisons. Sur la base de ces résultats, il a été constaté que l'évaluation approfondie de l'organisation que permet le CAF ainsi que le caractère participatif du modèle CAF, qui a pour conséquence que différentes catégories du personnel sont associées à l'exercice d'évaluation, avaient un effet positif au sein des établissements. En outre, l'expérience, acquise sur le terrain, par les accompagnateurs et les différents groupes CAF, a permis de mettre en avant d'autres avantages et points forts ainsi que les aspects moins enrichissants dans la réalité de la DG EPI. Suite à l'expertise acquise au sein des prisons et à la formation approfondie suivie, les 13 accompagnateurs sont devenus des experts CAF au sein de la DG EPI.

Sur base de cette expérience, depuis septembre 2010, une deuxième phase est entamée afin d'adapter au maximum cet outil au contexte pénitentiaire. Les experts CAF sont impliqués dans le développement d'un modèle de qualité CAF adapté aux prisons et dans la conception d'une formation destinée à permettre le développement de l'expertise dans ce domaine au sein des établissements.

L'objectif, pour 2011, est d'augmenter le nombre d'établissements participant à cet exercice CAF, dans le cadre de la préparation de leur futur plan opérationnel 2012 – 2014. C'est un défi important en parfaite adéquation avec les souhaits du directeur général de toujours améliorer la qualité des services vis-à-vis des clients.

Une prison belge aux Pays-Bas

Depuis la mi-mars 2010, 500 détenus "belges" séjournent dans l'établissement pénitentiaire de Tilburg (PIT). Fin 2009, les Pays-Bas et la Belgique ont conclu un accord de coopération au terme duquel la DG EPI loue 500 places de détention dans cette prison située juste de l'autre côté de la frontière, aux Pays-Bas.

L'hébergement de détenus aux Pays-Bas est une solution à court terme visant à faire face aux conséquences les plus graves de la surpopulation. A plus long terme, le "Masterplan bis" prévoit une capacité supplémentaire dans les prisons belges par le biais de travaux de rénovation et d'extension de la capacité existante ainsi que par la construction de nouvelles prisons.

Sélection de détenus

En collaboration avec les directions régionales et les directeurs de prison, la direction Gestion de la détention (DGD), qui traite

les dossiers individuels des détenus, a sélectionné 500 détenus à transférer à Tilburg. Pour entrer en ligne de compte pour un transfèrement à Tilburg, les détenus devaient avoir été condamnés définitivement et remplir certaines conditions. En décembre 2009, la DGD a remis en première instance aux directeurs des prisons néerlandophones et bruxelloises une liste des noms des candidats potentiels pour Tilburg. Les directeurs ont été invités à vérifier si chaque détenu était un condamné définitif et s'il remplissait certaines conditions :

- > s'être vu infliger en Belgique une ou plusieurs peines privatives de liberté pour une durée totale d'un an au moins ;
- > ne pas posséder la nationalité néerlandaise et/ou ne pas résider aux Pays-Bas ;
- > ne pas avoir fait l'objet en Belgique d'un mandat d'arrêt ni d'un signalement à des fins pénales.

La DGD a préféré en outre des condamnés qui ne doivent pas souvent être ramenés en Belgique (par exemple, pour une comparution) et sur lesquels repose une faible pression en terme de reclassement.

Comme le PIT est une antenne de l'établissement pénitentiaire de Wortel, ce sont des condamnés d'établissements néerlandophones et bruxellois (dans le cadre d'une procédure menée en néerlandais) qui ont été sélectionnés en première instance. Ensuite, la direction a désigné de manière unique 90 condamnés dans des établissements francophones.

La DGD a clôturé, au niveau administratif, le volet « classification en phase de démarrage » du plan de transfert « Tilburg » le 10 mars 2010, pour reprendre ensuite la pratique de classification en usage.

Sur 1248 avis traités pour la région Nord et 268 pour la région Sud, plus de 500 détenus ont été effectivement transférés à Tilburg. Une décision de classification "Tilburg" a également été prise pour une quarantaine d'autres détenus en réserve. Ce groupe a été intégré dans une liste d'attente.

Grâce à l'occupation des places de détention à Tilburg, la population carcérale a pu être mieux répartie dans les prisons belges. Entre le début du mois de février et le 10 mars 2010, 148 détenus ont été déplacés d'une prison néerlandophone vers une autre. Avec les transfèrements vers Tilburg, plus de 700 détenus ont été déplacés vers un autre établissement en environ un mois et demi !

La vie à la prison de Tilburg

Les premiers détenus ont été transférés à Tilburg au début du mois de février. Huit semaines plus tard, le cap des 500 détenus était atteint au PIT. Les détenus sont accueillis par une équipe dirigeante belge, assistée par un petit staff belge. Un grand contingent de membres du personnel pénitentiaire néerlandais assure la surveillance.

L'établissement dispose de huit pavillons, d'ateliers, de préaux, de locaux polyvalents ainsi que de vastes infrastructures de sport et de fitness. Les détenus peuvent y séjourner dans des

cellules individuelles, des cellules pour deux personnes ou des chambres pour plusieurs personnes.

La législation et la réglementation pénitentiaire belges y sont d'application. Le régime en vigueur est celui de la semi-communauté : pendant plusieurs heures par jour, les détenus ont la possibilité de participer à des activités communes et le reste du temps, ils sont en cellule. Le ministère de la Justice aux Pays-Bas veille à fournir une offre variée en termes d'enseignement, de travail, d'activités sportives et culturelles, au choix des détenus.

Meilleure mise au travail de détenus

Business Process Reengineering

La Régie du travail pénitentiaire (RTP) s'occupe de l'offre de travail et de formations professionnelles pour les détenus. Afin d'améliorer son fonctionnement et son organisation, un Business Process Reengineering (BPR) a été réalisé ces deux dernières années. Ce BPR a clairement fait apparaître que la RTP doit mener une politique plus commerciale et axée sur le client afin de mettre au travail le plus grand nombre possible de détenus de manière optimale. Une restructuration de la RTP était donc à l'ordre du jour.

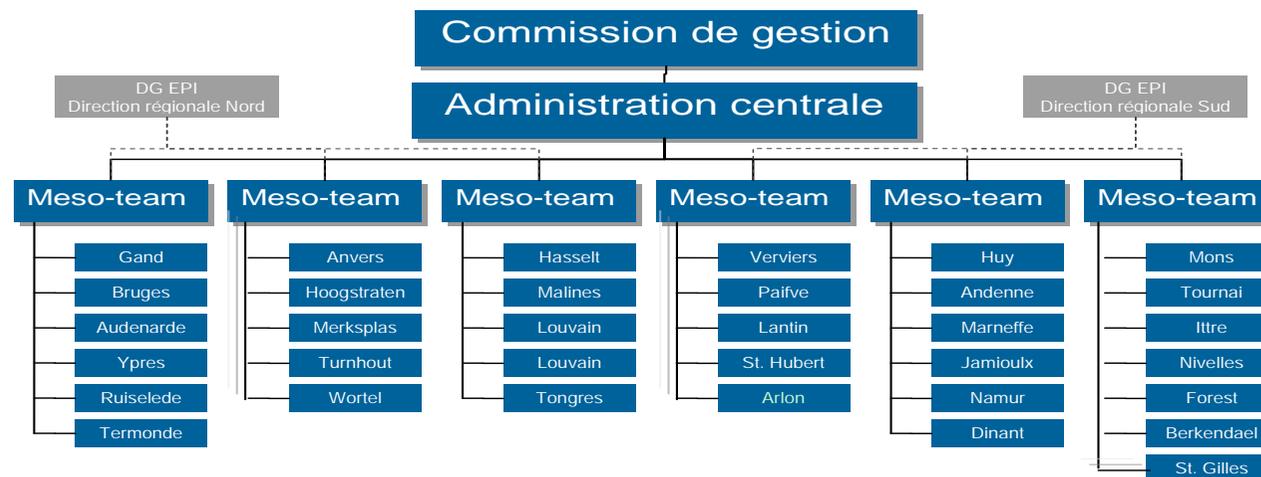
Avec ce BPR, le SCRTP veut augmenter le nombre de détenus occupés et ainsi mieux remplir le rôle social de la DG EPI. Le travail pénitentiaire aide les détenus sur le plan de leur réinsertion et leur permet de payer leur partie civile et de soutenir financièrement leur famille. Le service souhaite

également augmenter la rentabilité des ateliers et mieux faire correspondre les formations professionnelles au marché de l'emploi. En outre, il espère améliorer le service aux entrepreneurs notamment en élargissant l'offre de services, en veillant à la qualité des produits et en respectant mieux les délais de production. Enfin, le SCRTP entend renforcer l'équilibre de la structure organisationnelle.

Niveau méso

Le principal changement est la création d'un niveau méso. Actuellement, la Régie est organisée à deux niveaux : le service central dont les bureaux sont établis à la prison de Berkendael et les régies locales, dans les ateliers des prisons. Le niveau méso sert de niveau intermédiaire entre le service central à Bruxelles et les prisons.

Au total, 6 niveaux de type méso sont créés. Chaque niveau méso sera responsable de cinq à sept prisons et se composera d'un chef d'équipe, de deux collaborateurs techniques et commerciaux et d'une équipe administrative. L'équipe technique et commerciale explore le marché pour recruter des entrepreneurs susceptibles de mettre les détenus au travail et établit le planning de production pour les prisons. Ensuite, les collaborateurs administratifs supervisent la comptabilité des ateliers. Ces niveaux intermédiaires permettent aux dirigeants des régies locales de se concentrer à nouveau sur la fourniture de produits finis de qualité et sur le respect des délais de production à tenir.



La procédure de recrutement interne de membres du personnel pour les six nouveaux services de ce type a été lancée en septembre 2010. Le Penitencier Complex de Bruges et le Centre pénitentiaire école de Marneffe ont été désignés comme sites-pilotes, le lancement devant intervenir début 2011.

Business Process Management du service psychosocial

Le service psychosocial (SPS) est un service qui bouge. Il a non seulement connu ces dernières années une augmentation sensible de son personnel mais ses missions ont également évolué depuis l'entrée en vigueur de la loi concernant le statut juridique externe des détenus. La pression sur le SPS ne cesse

dès lors d'augmenter. La législation et la réglementation applicables fonctionnent avec des délais stricts et les avis sont soumis à des instructions méthodologiques rédigées au niveau central. La spécificité de chaque établissement et tribunal de l'application des peines vient en outre gêner le fonctionnement uniforme du service. Un fonctionnement univoque et uniforme permet de faire des comparaisons, simplifie le contrôle de qualité et permet de déceler rapidement les facteurs retardateurs.

Dans le cadre de leur formation PuMP, trois collaborateurs de la DG EPI ont étudié les différents processus du SPS, ont établi un relevé des lignes de communication et ont évalué la fonction du directeur du SPS. En outre, le directeur général a

demandé à l'organisateur de la formation PuMP de procéder à une radioscopie approfondie du service.

Un Business Process Management (BPM) pour le SPS a été élaboré sur la base des informations recueillies. Ce BPM a pour but d'inventorier et de visualiser sous forme de modèles les différentes procédures et les différents usages présents dans les prisons. Le SPS a examiné ensuite dans quelle mesure il est conforme à la réglementation et aux instructions existantes et dans quelle mesure il répond aux besoins des différents stakeholders. Les problèmes et bonnes pratiques sont en outre identifiées.

Pour pouvoir travailler de manière plus rationnelle, pouvoir échanger plus rapidement les informations et raccourcir les délais de traitement, des corrections seront apportées, si nécessaire, aux processus du SPS dans une prochaine phase. Une consolidation des procédures permettra de supprimer les problèmes et de fonctionner plus efficacement. Un contrôle de qualité et de gestion poussé sera ainsi possible.

L'objectif est de faire appel dans une large mesure aux collaborateurs du SPS sur le terrain ainsi qu'aux directions locales. Leur input est en effet essentiel à la réussite de cette mission.

Restructuration du Corps de sécurité

Le 22 avril 2010, les représentants de l'autorité et les trois organisations syndicales représentatives sont parvenus à un accord sur la structure du Corps de sécurité. Le protocole

d'accord contient une série de propositions qui permettent une meilleure rentabilité et un fonctionnement plus uniforme ainsi qu'une gestion administrative interne et des services plus étendus.

Comité de concertation de base et commission d'habillement

Les principaux objectifs de cet accord portaient sur l'institution au Corps de sécurité et au garage central d'un comité de concertation de base et d'une commission d'habillement propres. La création d'organes séparés, indépendants de ceux des prisons, permet d'accorder l'attention nécessaire à certains dossiers importants et de les examiner plus en profondeur. Le comité de concertation de base se réunit tous les deux mois. Sa première réunion s'est tenue le 5 juillet tandis que la commission d'habillement s'est réunie pour la première fois le 9 décembre.

Désignation de chefs locaux

La désignation d'un chef local par zone locale est un autre objectif découlant du protocole. Dans sa zone, le chef local est le responsable hiérarchique des agents de sécurité. Il sert de point de contact interne et externe et assume également des tâches logistiques et administratives complémentaires. Il continue en même temps d'assurer la fonction d'agent de sécurité sous la responsabilité des services de police. Les sélections des chefs locaux ont eu lieu en novembre et en décembre.



BPM

Pour pouvoir poursuivre le développement de la nouvelle structure sur le plan processuel et préciser la place du Corps de sécurité au sein de la DG EPI et de l'appareil judiciaire, un Business Process Management (BPM) a été entamé à l'automne. Le BPM établit un relevé des processus existants et les améliore.

Réorganisation du SABS

En 2010, le service Appui, Bâtiments et Sécurité (SABS) a été réorganisé et s'est vu adjoindre quatre nouveaux collaborateurs en renfort.

Le SABS fournit un appui aux prisons dans le cadre de projets de nouvelle construction, de travaux d'infrastructure et de

transformation. En outre, il conçoit des projets de construction de nouvelles prisons et s'occupe du suivi des travaux. Le SABS évalue et traite les demandes de travaux d'infrastructure et travaille pour ce faire en étroite collaboration avec la Régie des Bâtiments et le service central de la Régie du travail pénitentiaire. Il s'occupe également de la sécurité dans les prisons et a un rôle d'expert en matière de procédures et de techniques dans le domaine de la sécurité. Le SABS offre aux directions des prisons un appui pour l'élaboration de procédures d'accès, de systèmes de détection périmétrique et d'autres dispositifs de sécurité (caméras, moyens de communication, etc.).

La direction du SABS veille à ce que les procédures soient appliquées correctement et que les incidents fassent l'objet d'un examen et d'un suivi. Le service traite également les demandes de travaux dans les prisons et en assure le suivi. Sur le plan local, une équipe d'ingénieurs travaille sous sa direction.

En 2010, quatre assistants de surveillance pénitentiaire-chefs d'équipe sont entrés en service ; ils offrent un soutien aux assistants pénitentiaires et techniques. Ensemble, ils assurent notamment la détection de GSM dans les cellules (sweepings de GSM) le bon fonctionnement des portiques de détection de métaux (PDM). Ils veillent à ce que ceux-ci soient bien réglés et gèrent en outre la banque de données PDM. En outre, ils rédigent des cahiers des charges techniques et réalisent des audits de sécurité à la demande de la hiérarchie. Enfin, ils contrôlent également l'uniformité technique en ce qui concerne les bâtiments et la sécurité.

Groupe de travail « classification/régime des établissements ouverts »

La direction régionale a participé, avec les chefs d'établissement des 4 établissements ouverts du pays au groupe de travail « classification/régime des établissements ouverts » présidé par la DGD. Compte tenu de l'évolution de la (sur)population pénitentiaire et de la nécessité d'utiliser la capacité d'hébergement en milieu ouvert de manière optimale, le directeur général a en effet décidé de constituer un groupe de travail pour dégager de nouveaux critères de classification pour les établissements ouverts et proposer une définition actualisée des régimes correspondants qui y sont appliqués.

La réflexion menée s'est inscrite dans le respect de l'esprit de la loi de principe et dans l'optique de la création du service « statut juridique interne » au sein de la DGD. Elle a abouti à l'élaboration de critères élargis dont l'examen est facilité et systématisé par un formulaire de classification. En vue de faire connaître ces régimes repensés, chaque chef d'établissement ouvert a établi une publicité à destination du personnel des autres prisons et à l'attention des personnes détenues.

Les nouveaux critères et la procédure dégagés par ce groupe de travail sont mis à l'épreuve et appliqués au sein de 5 établissements dans un premier temps, et ce depuis mars 2011. Les établissements choisis sont Saint-Gilles, Gand, Anvers, Lantin et Namur.

Stratégie ICT efficace

En 2010, la direction ICT a travaillé intensivement en vue du développement, de la communication et de l'implémentation d'une stratégie ICT concernant les prisons. Sur la base du plan de management du directeur général, des objectifs stratégiques ont été traduits en actions opérationnelles concrètes que la direction veut réaliser.

En plus d'une stratégie ICT, la direction a également déterminé sa mission et sa vision. La direction ICT soutient l'organisation en mettant à disposition un environnement informatique moderne, adapté et performant, et souhaite être à cet égard le partenaire sur qui on peut compter pour des services IT de qualité, qui soient conformes aux besoins de l'organisation. En fonctionnant dans une orientation client et par projet, elle veut que les utilisateurs soient satisfaits. La direction ICT veut s'engager de manière proactive dans l'amélioration de l'organisation en recherchant la plus-value que peuvent apporter les services IT en la matière.

Personnel

Nouvelle procédure de sélection pour le recrutement d'ASP

'On going'

Avec en moyenne 400 recrutements par an pour le personnel technique et de surveillance, la tâche de la direction P&O peut être considérée comme un véritable défi. Certaines prisons

éprouvent des difficultés à trouver suffisamment d'agents alors que pour d'autres, il y a trop de candidats. Pour accélérer le recrutement, la direction P&O a adapté en concertation avec Selor la procédure de sélection pour assistants de surveillance pénitentiaire (ASP). Grâce à la nouvelle procédure de sélection 'on going', la sélection du personnel de surveillance peut à présent être organisée en continu alors qu'auparavant elle n'avait lieu qu'une fois par an.

Les personnes qui souhaitent travailler comme assistant de surveillance pénitentiaire peuvent désormais s'inscrire toute l'année sur le site internet de Selor. Lors de leur inscription, elles doivent indiquer dans quelle(s) région(s) elles souhaitent travailler. Les candidats sont repris par région sur une liste à une place déterminée par la date d'inscription. Lorsque des postes sont déclarés vacants dans une région déterminée, une sélection est organisée pour cette région. En fonction du nombre d'emplois vacants, Selor détermine le nombre de candidats convoqués pour la sélection. Les premiers candidats convoqués sont ceux inscrits depuis plus longtemps. La sélection proprement dite consiste en une épreuve sur ordinateur suivie d'une formation intensive de six mois.

Carte d'accès

Pour pouvoir participer à la sélection, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Celui qui ne le possède pas peut participer à l'épreuve de la carte d'accès niveau C. Il s'agit d'un certificat de compétences acquises en dehors du diplôme qui prouve que

l'on peut fonctionner au niveau de l'enseignement secondaire supérieur. Cette carte d'accès niveau C reste valable pour une période de cinq ans et l'épreuve de la carte d'accès est organisée chaque année par Selor.

Renforcement du dialogue social et de la gestion des conflits

Le 19 avril 2010, le Comité A, l'organe de concertation chapeautant toutes les autorités belges, a signé un protocole d'accord sur le renforcement du dialogue social et de la gestion des conflits dans le secteur public. Le ministre de la Justice a pris l'initiative de conclure un protocole analogue pour les prisons également. Des accords clairs ont été conclus afin de favoriser le dialogue social et de parvenir à un consensus acceptable pour toutes les parties concernées. Un dialogue social constructif est en effet essentiel à une politique du personnel moderne et à un climat social sain.

L'accord prévoit notamment que deux collaborateurs par rôle linguistique et par organisation syndicale représentative sont désignés au sein de la direction régionale en qualité de personne de contact ou SPOC (Single Point of Contact). Cela permettra de déceler et d'aborder plus rapidement les problèmes éventuels.

L'accord définit également une procédure claire en matière d'annonce de grève. L'autorité s'engage à examiner dans les 30 jours au sein du comité de négociation compétent les problèmes signalés par les syndicats et les initiatives prises par ceux-ci. En échange, tout préavis de grève sera déposé par les

syndicats au moins 7 jours à l'avance. Cela laissera plus de temps au dialogue et permettra d'encore chercher une solution constructive.

L'accord introduit également un médiateur social auquel il peut être fait appel par l'autorité concernée et les organisations syndicales représentatives en cas de conflit. Ces médiateurs exercent leur mission en toute indépendance et sont choisis parmi des personnes suffisamment familiarisées avec le secteur public.

Règlement de travail pour les prisons est au point

Depuis le 28 avril, la DG EPI dispose d'un règlement de travail uniforme pour les prisons. Le règlement de travail s'attache aux points essentiels et renferme des directives claires et des objectifs précis. Il est l'un des fondements d'une politique P&O efficace et moderne.

Par analogie avec le secteur privé, un règlement de travail est également requis pour les services publics depuis les années 2000. Ces dernières années, des règlements de travail ont été introduits dans diverses entités du SPF Justice. C'est également le cas à présent pour les établissements pénitentiaires.

En 2008, les organisations syndicales représentatives ont formulé un paquet de revendications global. Le 14 mai 2009 s'en est suivi un accord sur le règlement de travail (protocole 341). Quelques thèmes, comme le repos compensatoire et la

récupération des heures supplémentaires, sont toutefois restés sujets à discussion. Un accord a également été trouvé sur ces thèmes et les solutions négociées ont été coulées dans le protocole 354 par l'accord du 28 avril 2010.

La prison est un environnement de travail particulier avec des besoins spécifiques. Le nouveau règlement de travail vise à uniformiser les règles et les principes fondamentaux qui sont en vigueur dans les prisons.



HappyPeople@EPI

Etant donné que la DG EPI accorde une grande importance à la satisfaction de son personnel et afin de pouvoir anticiper les besoins de ses collaborateurs, une enquête de satisfaction a été réalisée en mars 2010 dans les prisons, au Corps de sécurité et au garage central, dans les centres de formation et au SCRTP. Le personnel de l'administration centrale avait déjà été sondé en 2008.

Cette enquête, baptisée HappyPeople@EPI, a été réalisée en collaboration avec le SPF P&O et une société externe qui a collecté et analysé les résultats. Afin de donner à chacun la possibilité d'exprimer son opinion et compte tenu du fait que tous les membres du personnel technique et de surveillance ne disposent pas d'un ordinateur, l'enquête a non seulement été diffusée en ligne mais également en version papier.

Le taux de participation global de la mesure de satisfaction s'est avéré plutôt faible, à savoir 25 %. La participation dans les différentes prisons a été très variable et la différence de participation n'était pas liée à la taille de l'établissement.

D'un point de vue général, une faible satisfaction globale a été observée. Le domaine où le taux de satisfaction est le plus élevé est celui du contenu du travail. L'insatisfaction se situe surtout sur le plan de la communication et de la culture d'organisation.

Nouveaux agents pour le Corps de Sécurité

Le Corps de Sécurité a pour mission la mise à disposition de ses agents auprès des services de police. Sur Bruxelles, deux zones de police bénéficient du soutien du Corps de Sécurité. La zone de Bruxelles-Midi pour les transferts des détenus à partir des établissements pénitentiaires bruxellois et la zone de Bruxelles-Capitale pour assurer la police des cours et tribunaux au palais de justice de Bruxelles.

Durant les deux dernières années, les efforts nécessaires ont été entrepris en vue de ramener l'effectif bruxellois du Corps

de Sécurité à niveau. Le gouvernement a décidé en avril 2010 d'octroyer des moyens budgétaires supplémentaires au Corps de Sécurité. Au même mois, un examen de recrutement a été publié au Selor et les premiers résultats se traduisent par le recrutement d'une soixantaine d'agents dès le 1er octobre 2010. Ceux-ci bénéficieront d'une formation de 46 jours organisée en interne et dispensée principalement par des instructeurs issus du Corps de Sécurité.

Télétravail à la direction Gestion de la Détenition

Le télétravail est populaire et de plus en plus d'entreprises offrent dès lors à leurs employés la possibilité de travailler de leur domicile. Au SPF Justice également, un projet pilote de télétravail a été instauré.

En février 2010, le SPF Personnel et Organisation a démarré un projet pilote de télétravail au sein du SPF Justice. Plusieurs services se sont portés candidats pour y participer. En fin de compte, une trentaine de collaborateurs de différentes directions et entités ont été sélectionnés pour travailler un jour par semaine à leur domicile. Parmi eux, quatre collaborateurs de la direction Gestion de la détention (DGD) de la DG EPI.

Tout a été préparé, sous la direction du chef de service de la DGD, pour que les quatre personnes du projet puissent travailler de chez elles. La direction ICT a fait le nécessaire pour que ces collaborateurs aient accès de leur domicile au réseau de l'organisation et leur a donné un GSM ainsi que le

matériel informatique requis. Malgré quelques difficultés techniques rencontrées à la phase de démarrage, tout s'est déroulé sans problème sur le plan de l'organisation et du contenu.

Les télétravailleurs étaient enthousiastes et le projet un succès. Un sondage a fait apparaître que chez eux, ils étaient plus motivés à se mettre au travail et se sentaient moins stressés. La plus grande autonomie et la marque de confiance du chef de service ont également été citées comme points positifs. De plus, le temps économisé en trajets entre le domicile et le bureau a pu être mis à profit de manière plus sensée, avec à la clé un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, les participants au projet ont également cité comme avantage la contribution à l'environnement (en n'utilisant pas de transport).

Les seuls points négatifs relevés étaient la diminution des contacts sociaux avec les collègues, une implication réduite sur le terrain et la durée de la préparation pour pouvoir travailler de chez soi. Au sein de la DGD, le projet pilote a régulièrement été évalué et corrigé lorsque c'était nécessaire. Sur base des expériences, la DGD a transmis au responsable du projet du SPF P&O des remarques et des recommandations.

Instructions claires concernant la fourniture de vêtements

En 2010, la section Achats a élaboré les différentes modalités de la fourniture de vêtements au personnel de surveillance et technique et les a fixées dans la lettre collective (LC) n°100. Cette LC porte exécution de l'arrêté ministériel du 28 octobre 2009 déterminant l'équipement et le matériel mis à la disposition des agents de sécurité et des agents pénitentiaires. Les points principaux étaient l'extension des articles d'habillement et une adaptation de la valeur en points de chaque article, proportionnellement aux prix réels sur le marché.

La LC contient toutes les instructions concernant le premier équipement lors de l'entrée en fonction et le renouvellement annuel des vêtements. La lettre établit que les assistants de surveillance pénitentiaires et les agents de sécurité qui entrent en fonction et qui commencent leur formation de base à l'OCPP de Bruges ou au CFPP de Marneffe reçoivent immédiatement un trousseau de base complet (à l'exception des vêtements sur mesure) et explique comment le personnel pénitentiaire doit commander ces vêtements. Le fonctionnement du système de points pour le renouvellement annuel d'articles d'habillement est également détaillé. En outre, la lettre contient toutes les instructions concernant le contrôle, la livraison et la facturation d'articles et définit les tâches et les responsabilités de la direction de la prison, du responsable habillement / du comptable et du membre du personnel qui reçoit les vêtements.

À l'automne 2010, la section Achats a organisé une journée d'information pour expliquer la lettre collective aux responsables habillement dans les prisons.

Vêtements adaptés pour postes de travail spécifiques

Afin que les membres du personnel dans les prisons disposent de vêtements adaptés pour pouvoir effectuer leurs tâches de manière sûre et correcte, la section Achats a publié en 2010 deux cahiers des charges portant, l'un sur la location de vêtements de travail pour le personnel de cuisine et les infirmiers et, l'autre, sur l'achat de moyens de protection et de vêtements de travail personnels pour tous les postes de travail spécifiques au sein de l'organisation. Dans le cadre de la circulaire ministérielle sur la sécurité au sein des établissements pénitentiaires, un marché public a également été lancé pour l'achat de matériel d'intervention.

Au préalable, ils ont déterminé avec le service interne pour la Prévention et la Protection au travail et le service Soins de Santé Prisons quels étaient les besoins au sein des prisons sur ce plan et ont réalisé une étude de marché approfondie. Les deux contrats seront conclus en 2011.

Chaussures adaptées pour le personnel pénitentiaire

Conformément à l'AM précité, la section Achats a élaboré un nouveau système de bons pour des chaussures, système qui a été instauré dans les établissements. Les membres du

personnel qui, pour des raisons de confort, souhaitent d'autres chaussures que celles offertes dans le trousseau peuvent dorénavant les acheter dans le magasin de leur choix.

Des instructions spécifiques pour la distribution, l'utilisation, le paiement, le remboursement, l'enregistrement et le contrôle ont été rédigées et diffusées dans les prisons.

Sécurité des installations électriques

Le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) et le Service Public Fédéral Justice ont conclu un accord de coopération le 4 décembre 2009. Cet accord a pour objectifs, entre autres, de mettre en place une coopération et une interaction solides entre les deux parties en vue d'apporter ainsi un appui intensifié au bien-être au travail et d'instaurer une concertation permanente sur des problèmes que pose l'application de la réglementation en vigueur. La DG EPI, de par la spécificité de ses infrastructures, bénéficiera prioritairement de l'offre de coopération.

Le premier volet qui sera traité est celui de la "sécurité des installations électriques" dans tous ses aspects. D'autres domaines de technologie pourront toutefois être abordés dans une phase ultérieure.

Les projets de formation développés dans le domaine de la "sécurité des installations électriques" par le SPF ETCS sont transférés au SPF Justice par l'intermédiaire de formations "train the trainer". Six formateurs internes néerlandophones et 4 formateurs internes francophones, choisis au sein du

personnel technique des établissements pénitentiaires, ont ainsi pu bénéficier de cette formation dans le courant du mois de décembre 2010. Le SPF ETCS assurera la formation continue de ces formateurs et les encadrera dans ce domaine de technologie.

Ces formateurs internes pourront à leur tour former toute personne appelée à travailler sur une installation électrique aux risques liés à ce travail. Il incombe en effet à l'employeur de veiller à ce que chaque personne concernée reçoive une formation suffisante et adéquate axée en particulier sur son poste de travail ou sa fonction. Ces formations se dérouleront donc au niveau local. Elles constitueront une étape importante dans la mise en conformité du fonctionnement des établissements avec la réglementation en matière de bien-être au travail.

Meilleure surveillance de la santé du personnel

Dans le cadre de l'optimisation de la surveillance de la santé du personnel dans les prisons belges, une note a été rédigée qui doit favoriser la collaboration entre l'employeur, le médecin du travail et le conseiller en prévention.

Etant donné que le fait de travailler dans une prison implique un risque supplémentaire pour la santé, il est important que les candidats-membres du personnel subissent un screening médical complet avant leur entrée en fonction et qu'une attention supplémentaire soit accordée à leur santé tout au long de leur carrière en milieu carcéral. Toutefois, au fil des ans, certains problèmes relatifs à l'application pratique des

examens médicaux ont été constatés et sont venus compliquer le travail des médecins du travail. Cette note a pour but de régler l'organisation de la surveillance de la santé dans toutes les prisons dans le cadre d'une procédure générale officielle.

E-learning pour le personnel

La direction ICT a examiné les possibilités de proposer e-learning au personnel pénitentiaire. Le choix s'est porté sur le logiciel open source Moodle, que l'équipe ICT peut adapter aux besoins spécifiques de l'organisation avant de l'implémenter.

Par ailleurs, la DG EPI a adhéré au groupe de travail européen LICOS, qui a été constitué pour amener les projets d'e-learning dans un contexte pénitentiaire au niveau européen. Les pays participants échangent les bonnes pratiques et collaborent afin d'harmoniser autant que possible leurs méthodes de travail.

Préalablement à la conférence de l'ICPA en octobre, la DG EPI a organisé une pré-conférence dédiée entièrement à e-learning et à la gestion des connaissances. Des professionnels du monde entier ont pris part aux ateliers et ont mis le thème en lumière au départ de différents angles.

Transfert du paiement des frais de transport au SCDF

Afin de permettre une application correcte de la réglementation relative aux indemnités et aux primes et de suivre la politique d'une gestion financière moderne du service d'encadrement BC&L, la DG EPI a confié dès 2009 le paiement d'un certain nombre d'indemnités au Service central des dépenses fixes (SCDF). A l'automne 2010, le paiement des frais de transport y a également été transféré. Sont concernés :

- > l'indemnité de bicyclette ;
- > l'indemnité pour l'utilisation d'un véhicule personnel ;
- > le remboursement des titres de transport entre le domicile et le lieu de travail.

Pour chacune de ces indemnités, les services extérieurs transmettent chaque mois au SCDF une liste contenant les données des personnes concernées. Les services extérieurs transmettent en outre à la direction P&O une liste nominative des prestations effectuées par date. La direction communique à son tour les informations au management de la DG EPI et aux services d'encadrement P&O et BC&L.

Fin septembre, la direction P&O a organisé une session d'information destinée à expliquer aux membres du personnel en charge de la gestion des trajets domicile-lieu de travail la manière de compléter les listes et à leur indiquer la procédure à suivre.

Le paiement automatique mensuel garantit avant tout un meilleur service au personnel. Il permet également un meilleur contrôle de la qualité et un meilleur monitoring permettant de déceler plus rapidement les irrégularités ou les besoins. La communication plus aisée entre l'administration centrale et les prisons permet à la direction P&O d'agir de manière proactive. La direction P&O assure un monitoring permanent agrémenté d'un feed-back aux prisons. A terme, cela conduira à un contrôle du processus efficace et permettra de répondre rapidement à des audits internes et externes ainsi qu'à d'autres mécanismes de contrôle.

Procédures judiciaires

En 2010, les juristes du service Appui juridique et conceptuel (SAJC) ont traité plus de 200 procédures judiciaires, un record. Il s'agissait d'environ 80 procédures devant les juridictions civiles d'une part et d'à peu près 120 procédures devant le Conseil d'Etat d'autre part. Dans la majorité des cas, l'administration pénitentiaire a remporté la cause.

En ce qui concerne les procédures devant les juridictions civiles, le juriste qui traite le dossier communique les informations nécessaires à un avocat et ensuite ils rédigent ensemble les conclusions. C'est l'avocat qui plaide la cause. En ce qui concerne les procédures devant le Conseil d'Etat, le juriste défend lui-même le dossier et aucun avocat n'est donc (en règle générale) engagé. En 2010, un arrêté ministériel a officiellement établi cette méthode de travail, apparue de manière informelle. Hormis l'économie réalisée sur le plan financier, la présence en personne de juristes du SAJC à

l'audience du Conseil d'Etat implique que la DG EPI peut directement s'exprimer sur des questions qui intéressent la réalité pénitentiaire. Elle permet en outre d'analyser les propos tenus à l'audience et d'en tirer les leçons. Vis-à-vis des services concernés, des recommandations utiles peuvent être formulées en vue d'améliorer la méthode de travail.

Les procédures engagées à la suite de la mise en service de l'établissement de Tilburg méritent une mention spéciale. Dix-huit détenus ont tenté d'annuler en justice leur transfèrement aux Pays-Bas. Tous les tribunaux se sont prononcés en faveur de l'administration pénitentiaire.

Détenus

Poursuite de la mise en œuvre de la loi de principes

En 2010, toutes les démarches nécessaires ont été entreprises pour poursuivre l'entrée en vigueur de la loi de principes concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus. Cette loi du 12 janvier 2005 définit les droits et obligations des détenus ainsi que les principes fondamentaux régissant la détention et l'organisation de l'administration pénitentiaire.

Pour mieux rendre conforme la loi de principes à la pratique sur le terrain, certains points ont été modifiés. Les principaux changements ont trait à la procédure disciplinaire. Ils ont été publiés au Moniteur belge du 6 avril 2010.

En outre, un certain nombre de projets d'arrêtés royaux devant porter exécution de certains articles de la loi de principes ont été rédigés et soumis au Conseil d'Etat. Cela permettra l'entrée en vigueur de parties importantes de la loi de principes en 2011. Il s'agit principalement de dispositions concernant l'accueil, les conditions de vie matérielles, les contacts avec le monde extérieur et le régime disciplinaire. Enfin, les règlements d'ordre intérieur des prisons ont été finalisés. Le règlement d'ordre intérieur comporte une partie générale comprenant des dispositions applicables à l'ensemble des prisons et une partie spécifique comprenant des dispositions locales propres à chaque prison. La partie générale a été rédigée par le service Appui juridique et conceptuel en concertation avec les directions régionales et a été adaptée en fonction des remarques des personnes de terrain. Ces dispositions uniformes ont été complétées par des dispositions locales spécifiques à chaque établissement. Les règlements d'ordre intérieur seront, si nécessaire, harmonisés avec les avis du Conseil d'Etat. Ils entreront en vigueur en 2011, avec les dispositions de la loi de principes mentionnées plus haut.

Plan stratégique flamand d'aide aux détenus existe 10 ans

En 2010, on fête le 10ème anniversaire du Plan Stratégique flamand d'aide aux détenus. Dans ce cadre, une collaboration fructueuse entre la DGEPI et la Communauté flamande tend à développer de façon maximale une offre pour les détenus dans les prisons flamandes dans les domaines suivants: aide

psychosociale, enseignement, soutien à la recherche d'emploi, sport, culture et soins de santé.

Néanmoins, le groupe de travail supra-local 'Plan Stratégique', composé de représentants du SPS central, du SSSP et de la direction régionale qui se réunissent avec les collègues de l'administration Welzijn en Samenleving, reste attentif à la mise à exécution optimale du Plan Stratégique flamand. A l'occasion de la conférence ICPA à Gand, des collaborateurs de la DGEPI et de la Communauté flamande ont présenté ce modèle de partenariat aux collègues internationaux. La mission commune, la plus-value de la collaboration, les projets réalisés et les points d'attention pour le futur ont pu être mis en avant dans ce contexte.

E-learning pour les détenus

En 2010, la direction ICT a poursuivi ses investissements pour pouvoir offrir aux détenus un système d'apprentissage interactif par ordinateur, e-learning. E-learning permet un enseignement n'importe où et n'importe quand, ce qui présente un grand avantage dans un contexte pénitentiaire.

Dans deux prisons, des projets en cours offrent aux détenus la possibilité de suivre des cours sur ordinateur, par le biais de logiciels spéciaux. Le projet 'e-learning' a débuté en 2009 à la prison de Ruiselede. Afin de donner un accès maximal au catalogue des formations e-learning du VDAB, la direction ICT a adapté dès 2009 le logiciel du VDAB à un environnement pénitentiaire. La direction locale et régionale, la direction ICT, le consultant VDAB local et les services de la Communauté

flamande, tant au niveau local et régionale, ont collaboré à ce projet et en ont assuré le suivi.

Après une période de test de plus d'un an, une évaluation a été menée en septembre 2010. Il en résulta que l'e-learning offre une plus-value certaine aux détenus, en particulier en matière du contenu et de la diversité des cours, de l'accès à l'enseignement, etc. En outre, la collaboration entre les différents partenaires fût ressentie de façon positive. L'évaluation mena également à des points d'attention, qui sont pris en compte lors du développement du projet dans d'autres établissements.

Suite au succès à la prison de Ruiselede, le projet e-learning a également démarré à la prison d'Ypres et de Nivelles. Néanmoins, le projet à Ypres (où la collaboration se situait au niveau de l'école d'études supérieures de Courtrai, de l'université de Leuven et de l'organisation Webros) a été suspendu pour des raisons techniques. La prison de Nivelles a également développé un projet en partenariat avec le FOREM et la Communauté française.

La direction ICT a établi un planning pour la poursuite du roll-out dans les autres prisons pour qu'elles aussi puissent, à terme, utiliser cette application.

'Best desktop virtualization project' award

Lors du congrès VMWorld Europe 2010 de Copenhague, l'événement annuel des utilisateurs du fournisseur de virtualisation VMware, la direction ICT a reçu le 'Best desktop

virtualization project' award pour le projet d'environnement desktop virtualisé pour détenus.

La DG EPI est convaincue qu'un environnement ICT moderne pour les détenus peut constituer une plus-value pour l'organisation générale de l'établissement d'une part et le soutien individuel du détenu d'autre part. C'est pourquoi la direction ICT a développé un concept selon lequel chaque détenu dispose à terme d'un desktop virtualisé.

Concrètement, un écran et un clavier sont mis à la disposition de chaque détenu tandis que le desktop même tourne sur un serveur central et est envoyé au client par le biais de la technologie moderne. Plusieurs services seront alors mis à disposition de manière centralisée via le réseau. Les détenus peuvent entre autres consulter le menu, emprunter des livres, rechercher un emploi et utiliser les modules d'e-learning.

Cette nouvelle infrastructure permet une plus grande flexibilité dans l'organisation des activités et permet de proposer des services sur mesure au détenu. Travailler avec un seul serveur central donnera la possibilité à la direction ICT de surveiller toutes les actions et permettra d'échanger plus rapidement des informations détaillées, au bénéfice de la sécurité. En outre, l'automatisation de différents services génère une économie sur le plan financier.

La prison de Hasselt servira de site-pilote pour le développement et la concrétisation du projet. Dans une première phase, un environnement desktop virtualisé avec des possibilités d'e-learning sera développé pour dix détenus dans un cadre scolaire.

Amélioration du suivi médical des détenus

Depuis la mise en service du logiciel EPICURE en 1999, le service médical constitue pour chaque détenu entrant un dossier médical électronique (DME), qui est accessible aux membres du personnel soignant de la prison. Le dossier contient les constatations des médecins, des dentistes, des infirmiers et des kinésithérapeutes ainsi que les résultats d'examen médicaux. Lorsqu'un détenu est transféré dans une autre prison, le DME est envoyé à celle-ci sous forme codée par la voie électronique et mis à la disposition de son personnel soignant.

Outre le DME, Epicure offre aux médecins la possibilité de prescrire des médicaments électroniquement. Ces prescriptions électroniques sont transmises à la pharmacie locale, qui s'en sert comme information de base pour délivrer les médicaments. Enfin, Epicure contient un système de tarification uniforme qui permet la facturation électronique des honoraires des prestataires de soins indépendants. En raison de son utilisation intensive au fil des ans, le système ne pouvait plus supporter le volume énorme de données. De plus, le DME ne répondait plus aux normes de la Santé publique.

En 2009, le conseil pénitentiaire de la santé a défini ce qui était nécessaire pour assurer le suivi médical des détenus de manière optimale. En remplacement, le choix s'est porté en 2010 sur un serveur central, accessible pour les membres du personnel soignant des différentes prisons via une application internet. Après une analyse des besoins, la programmation a commencé en août 2010. Les premiers tests sont prévus pour mars 2011 et le lancement définitif doit avoir lieu en juin 2011.

LP/VLV manager

Depuis le début de l'année 2010, la direction Gestion de la détention dispose avec "LP/VLV Manager" d'une application informatique permettant l'enregistrement des décisions prises dans le cadre du suivi des détenus placés en liberté provisoire. En accordant des libérations provisoires, la DG EPI souhaite lutter contre la surpopulation dans les prisons et améliorer ainsi les conditions de vie et de travail des détenus et du personnel. Seuls les détenus condamnés à une peine d'emprisonnement principale maximale de 3 ans peuvent bénéficier d'une liberté provisoire. Le total des peines effectives, la nature des faits commis et le titre de séjour du condamné déterminent la procédure à suivre. Normalement, le directeur de la prison décide de l'octroi de la LP. Toutefois, pour les condamnés à une peine d'emprisonnement principal pour faits de mœurs commis à l'égard de mineurs d'âge d'un an minimum et de trois ans maximum, c'est la DGD qui prend la décision.

Le suivi des libertés provisoires est assuré via les rapports de guidance périodiques de l'assistant de justice. En cas de violation des conditions, la DGD peut décider d'adapter ces conditions, de réprimander la personne en question, de poursuivre malgré tout la LP ou de la révoquer. En cas également de nouvelle condamnation définitive, la DGD examine pour toutes les LP accordées si une révocation s'impose.

Afin d'obtenir une image claire du nombre et du contenu des décisions prises sur le suivi de la liberté provisoire et de pouvoir mesurer la charge de travail qui va de pair, il est indispensable d'enregistrer ces données. Dans l'attente de la modernisation de SIDIS-Greffe, la banque de données servant

PRISONS	REACTIONS							TOTAL
	Poursuite LP	Admonestation	Adaptation des conditions	Révocation		Non-révocation	Pas de décision	
				Non-respect des conditions	Nouvelles conditions			
Andenne	0	0	0	0	1	2	0	3
Antwerpen	1	0	0	0	43	9	0	53
Arlon	0	0	0	0	6	4	0	10
Berkendael	0	0	0	0	1	0	0	1
Brugge	6	6	0	9	13	9	0	43
Centrum / Centre Everberg	0	0	0	0	0	0	0	0
Dendermonde	0	2	0	0	12	3	0	17
Dinant	0	0	0	0	5	3	0	8
Forest / Vorst	0	0	0	0	22	4	0	26
Gent	2	2	0	2	17	5	0	28
Hasselt	0	0	0	0	0	0	0	0
Hasselt Nieuw	0	0	0	4	22	4	0	30
Hoofdbestuur/Adm. centrale	0	0	0	0	0	0	0	0
Hoogstraten	0	0	0	0	0	0	0	0
Hospitaal/Hôpital	0	0	0	0	0	0	0	0
Huy	0	0	0	0	3	4	0	7
Ieper	0	3	0	1	9	0	0	13
Incident Vrijheid / Incident Liberté	0	0	0	0	0	0	0	0
Ittre	0	0	0	0	0	0	0	0
Jamioulx	1	0	0	0	39	45	0	85
Lantin	0	0	0	0	65	49	0	114
Leuven Centraal	1	0	0	1	10	4	0	16
Leuven Hulp	0	0	0	1	10	1	0	12
Marneffe	0	1	0	0	0	2	0	3
Mechelen	1	0	0	0	6	3	0	10
Merkspias	2	0	0	1	14	7	0	24
Mons	0	2	0	4	12	6	0	24
Mons EDS	0	0	0	0	0	0	0	0
Namur	0	0	0	0	11	11	0	22
Nivelles	0	0	0	2	13	4	0	19
Oudenaarde	0	0	0	0	4	2	0	6
Paifve	0	0	0	0	0	0	0	0
Provoost/Prison militaire	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruiselede	0	0	0	0	1	0	0	1
St. Andries	0	0	0	0	0	0	0	0
St. Gillis / St. Gilles	0	0	0	0	82	13	0	95
St. Hubert	1	3	0	2	33	13	0	52
Tongeren	0	0	0	0	0	0	0	0
Tongeren Nieuw	0	0	0	0	0	0	0	0
Tournai	1	0	0	1	5	15	0	22
Tournai EDS	0	0	0	0	0	0	0	0
Transfer	0	0	0	0	0	0	0	0
Turnhout	1	0	0	2	9	7	0	19
Verviers	0	0	0	0	22	24	0	46
Vrijheid/Liberté	0	0	0	0	0	0	0	0
Wortel	0	1	0	2	23	4	0	30
TOTAL	17	20	0	32	513	257	0	839

à gérer numériquement les mouvements et les dossiers de détention des détenus, la direction ICT et la cellule Data-Analyse ont développé l'application informatique "LP/VLV Manager" début 2010. Les maîtres-mots à cet égard étaient convivialité et accessibilité de l'application. Ce programme permet l'enregistrement efficace des décisions prises sur le suivi des personnes en liberté provisoire. Tous les membres du personnel de la DGD ont accès à l'application via le navigateur.

Coordination des politiques d'intervention en lien avec le milieu carcéral

La direction régionale a participé, en tant qu'observateur, aux diverses réunions du Comité de pilotage permanent institué par l'accord de coopération du 23 janvier 2009 visant la coordination des politiques d'intervention en lien avec le milieu carcéral, conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française.

Plusieurs thèmes de travail ont été abordés (information, santé/toxicomanie/santé mentale, coordination, enseignement/formation, sortie de prison) par le biais de groupes de travail auxquels ont participé des membres des établissements pénitentiaires.

Des recommandations visant à améliorer les interventions des entités fédérées au sein des établissements pénitentiaires ont été élaborées et seront présentées lors d'une conférence interministérielle.

Project 'scanning'

Le projet scanning trouve sa genèse dans un accord de partenariat conclu dans le courant de l'année 2009 entre la Régie du Travail Pénitentiaire, Sun Microsystems, et Atos Origin. Ce partenariat s'est fait dans le cadre d'un marché public de grande ampleur concernant la digitalisation des archives de la Politique Scientifique (SPP Politique Scientifique). Ce marché est toujours en cours de compétition à l'heure actuelle.

La connotation technologique et moderne du scanning apporte incontestablement un plus en termes d'image d'où son haut potentiel de développement. De plus, il s'agit d'un travail qui peut être facilement pris en charge par nos techniciens et par les détenus. L'idée a donc germé de proposer des services de scanning à d'autres institutions, en mettant en place un atelier de scanning (l'achat du matériel étant pris en charge par la Régie, il s'agit d'un « atelier de production de la Régie »).

Un plan de mise en route a été développé et exposé à la Commission de Gestion de la Régie fin février. Il a été approuvé par la Commission. Deux sites accueilleront ce projet : Hasselt et Andenne. Le plan proposé était le suivant :

- > rédaction d'une lettre proposant l'aide de la RTP à des institutions culturelles : par exemple scanner 500 documents gratuitement (photos, diapos, négatifs, cartes postales, etc.). Ensuite, s'ils sont satisfaits du test, ils

peuvent faire appel à ses services, mais de manière payante ;

- > établissement d'une short-list de prospects potentiels. Identification de quelques institutions francophones et néerlandophones susceptibles d'être intéressées par la proposition de la RTP ;
- > envoi de la lettre de prospection à ces institutions culturelles ;
- > relance téléphonique et prise de rendez-vous.

La première vague de courriers est partie dans le courant du mois d'avril. Suite au courrier, les réactions positives n'ont pas tardé à tomber. Les premiers rendez-vous ont eu lieu dès la fin avril.

La tarification

Pour les travaux deux types de tarifs sont proposés : un tarif à l'heure, et un tarif à la pièce. Ce tarif inclut la main d'œuvre, le contrôle qualité, le nettoyage des pièces à scanner avant le scannage, le matériel, les frais de transport entre l'institution et la prison, le ou les DVD-ROM supportant les pièces scannées. Le scannage de chaque pièce se fait en format TIFF et en format JPEG. Les formats ainsi que la résolution sont adaptables à la demande.

L'aspect technique

La RTP a commandé quatre scanners professionnels : deux pour Hasselt et deux pour Andenne. La nécessité d'avoir un local fermé pour y faire le travail s'est rapidement fait sentir. La

solution trouvée a été de louer des conteneurs. Les responsables des deux ateliers ont sélectionné des détenus qu'ils estiment aptes à fournir ce genre de prestations (quatre dans chaque atelier).

La formation

Une formation de base a été dispensée au personnel d'encadrement et à certains détenus afin d'optimiser l'utilisation du matériel mis à disposition et afin de réaliser un travail de qualité.

L'avenir

L'objectif est de développer les activités de scanning et de mettre un maximum de détenus au travail dans ce domaine. Après les institutions culturelles, la RTP va cibler ses efforts vers les communes. Un mailing vers les communes avoisinant les deux sites de scanning est prévu dans le courant du mois de mars 2011. La RTP ne compte pas arrêter là, puisque elle prévoit à moyen terme de cibler les services publics, ainsi que le secteur non marchand. Le secteur des entreprises ne sera bien sûr pas oublié.



Convention de collaboration entre la RTP et les Entreprises de Travail Adapté

L'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté asbl (EWETA), la Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté asbl (FEBRAP) et la Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen vzw (VLAB) sont les 3 Fédérations Patronales d'Entreprises de Travail Adapté (ETA). Le but de ces associations est de favoriser le travail des personnes handicapées, en vue d'une meilleure intégration sociale et structure de vie et d'une valorisation personnelle, ainsi que de défendre leurs intérêts à différents niveaux : politique, juridique, économique et social.

Le travail des détenus au sein des ateliers de la Régie du Travail Pénitentiaire et le travail des personnes handicapées dans les Entreprises de Travail Adapté est un vecteur important d'intégration et/ou de réintégration dans la société, aussi bien pour les uns que pour les autres. Historiquement, les Entreprises de Travail Adapté et la RTP se trouvent souvent en concurrence sur les mêmes marchés, tout particulièrement dans les marchés de manutention simple, très recherchés par les entreprises de travail adapté, mais aussi par les prisons car ces travaux sont les plus faciles à mettre en œuvre.

C'est la raison pour laquelle les ETA et la RTP ont décidé d'unir leurs efforts dans le but d'une part, d'éviter toute concurrence et d'autre part, de collaborer en toute transparence sur certains marchés. Une procédure permettant de résoudre les cas litigieux serait également développée. Une Convention de Collaboration entre les ETA et la RTP a donc été rédigée, à la

suite de réunions concluantes entre les présidents des 3 fédérations patronales d'Entreprises de Travail Adapté, des représentants du SCRTP et des représentants des Etablissements Pénitentiaires. Deux réunions annuelles entre les parties ayant signé cette convention seront organisées afin d'évaluer le respect et sa mise en pratique. Si besoin est, les différents problèmes rencontrés seront débattus.

Dans le futur, la volonté des Fédérations Patronales d'Entreprises de Travail Adapté et du SCRTP est d'aller plus loin et d'envisager l'éventualité d'une collaboration entre les services commerciaux des différentes entités.

Infrastructure et matériel

Sweepings de GSM

Les détenus ne peuvent pas avoir (ni utiliser) de GSM en prison. C'est pourquoi le personnel pénitentiaire effectue régulièrement des fouilles de cellule pour contrôler. Cette année, la DG EPI a constitué au sein du service Appui, Bâtiments et Sécurité une nouvelle équipe chargée d'apporter un soutien et un renfort au personnel pénitentiaire sur ce plan.

Cette équipe dispose de l'équipement spécialisé nécessaire pour pouvoir détecter des GSM dans les cellules des détenus, ce qui facilite le travail pour retrouver des GSM pendant les fouilles de cellules. Après ces sweepings, il est rédigé un rapport contenant non seulement les données nécessaires et les résultats de l'opération mais également d'éventuelles

recommandations techniques susceptibles d'améliorer la sécurité dans l'établissement.

Cette équipe va réaliser, chaque année, deux à quatre sweepings dans chaque prison. Pour les établissements de plus grande taille, ce nombre annuel peut être plus élevé.

D'un Helpdesk vers un Servicedesk

Afin de développer le helpdesk de la DG EPI en un servicedesk à part entière, trois nouveaux collaborateurs sont venus renforcer l'équipe et un coordinateur a été désigné. La direction ICT a également prévu un monitoring plus étendu de l'infrastructure ICT.

Grâce à cette modernisation, le helpdesk peut mieux suivre et résoudre les problèmes et la direction ICT remplit sa mission essentielle de travailler dans une orientation client.



Réseau plus rapide et plus performant

Dans un certain nombre de grandes prisons, la direction ICT a réalisé cette année une mise à niveau du réseau informatique. Tant le Wide Area Network (WAN) que le Local Area Network (LAN) ont été remplacés. Un échange d'informations aisé entre l'administration centrale et les prisons, d'une part, et entre les prisons, d'autre part, est une condition importante pour que toute l'organisation fonctionne de manière efficace.

WAN

Le WAN est une ligne Belgacom qui assure la liaison entre la prison et le monde extérieur. Au début de la mise à niveau, Belgacom était déjà prêt à remplacer ses lignes de réseaux par des câbles en fibre de verre. Pour les prisons situées dans des zones reculées ou boisées, le coût engendré par la pose de cette fibre de verre a été élevé et pris en charge en grande partie par Belgacom. Grâce à cette fibre de verre, il sera possible à l'avenir d'améliorer la rapidité et la performance du réseau.

Afin de connecter cette fibre de verre avec le réseau de l'organisation, la direction ICT a installé, en collaboration avec Belgacom, de nouveaux routers grâce auxquels le réseau fonctionne désormais quatre fois plus vite qu'avant.

LAN

Pour augmenter également la vitesse du réseau dans les prisons mêmes, la direction ICT a acheté de nouveaux

switches qui régulent le réseau. Alors que les anciens switches pouvaient relier entre eux 24 ordinateurs au maximum, ces nouveaux switches plus puissants peuvent accueillir jusqu'à 48 utilisateurs et être reliés entre eux pour former 1 grand système puissant.

Des switches gigabit rapides ont été acquis pour connecter les serveurs. Un nouveau plan VLAN ou plan réseau virtuel a été développé pour les grandes prisons qui comptent plus de 250 utilisateurs. Grâce à ce plan, des réseaux virtuels peuvent tourner côte à côte sur le même switch comme s'il s'agissait de réseaux séparés. La direction ICT a développé des plans VLAN pour des groupes d'utilisateurs déterminés ainsi que quelques plans VLAN séparés pour de petits groupes, comme les groupes de projet 'e-learning'.

Poursuite du roll-out de SP Expert

L'implémentation de l'application SP Expert s'est poursuivie en 2010. Aujourd'hui, 31 prisons et 2 services centraux utilisent ce système de planification centrale qui contribue à établir une planification du personnel efficace. SP Expert automatise le processus de planification ainsi que les feuilles de service et soutient les planificateurs locaux dans les prisons pour que ceux-ci puissent appliquer la réglementation de manière uniforme.

Outre la poursuite du roll-out, la direction ICT a également amélioré le fonctionnement du programme. Elle a apporté quelques adaptations techniques et a veillé à ce que le programme puisse fournir des statistiques et des graphiques

corrects et clairs. En outre, une équipe SP Expert se tient désormais prête dans les prisons pour former et soutenir les planificateurs locaux.

Meilleure gestion des archives

Tout comme tous les services publics, la DGEPI a l'obligation de gérer ses archives en accord avec les directives des Archives de l'Etat. Dès lors, en 2009, les directions des établissements pénitentiaires ont reçu les instructions nécessaires pour mener à bien cette mission.

Le coordinateur de l'environnement est chargé de ce dossier ; il est soutenu dans ses actions par la direction régionale qui facilite le cas échéant les contacts avec les prisons et analyse avec eux la situation.

En 2010, des initiatives concrètes ont été prises à la prison de Saint-Gilles pour améliorer la gestion des archives. En collaboration avec les Archives du Royaume, le coordinateur de l'environnement, la direction de l'établissement et la direction régionale ont organisé une grande action de nettoyage des caves. En outre, des réunions de concertation ont eu lieu à Lantin et Merksplas pour aborder la problématique des archives.

Nouveaux véhicules pour le Corps de sécurité

Pour permettre le transfèrement de jeunes du centre fédéral fermé de Saint-Hubert vers les différents tribunaux de la jeunesse et les extractions médicales, la DG EPI a mis trois

nouveaux véhicules et deux voitures de location à la disposition du Corps de sécurité. La section Achats s'est chargée de la procédure d'acquisition.

Six agents de sécurité assurent le bon déroulement de ces transfèvements. Ils sont entrés en service en avril et ont été mis à la disposition de la zone de police Semois-Lesse.

Amélioration des moyens de communication pour le Corps de sécurité

Depuis 2010, le Corps de sécurité dispose de véhicules équipés de moyens de communication ASTRID propres. ASTRID est le réseau national utilisé par tous les services d'aide et de sécurité et combine trois services : radiocommunication, paging (système d'envoi et de réception de messages) et dispatching. Le réseau assure une communication efficace entre ces services d'aide et de sécurité et contribue au bon déroulement des interventions et à la sécurité générale.

Communication

Lettre d'information pour le corps de sécurité

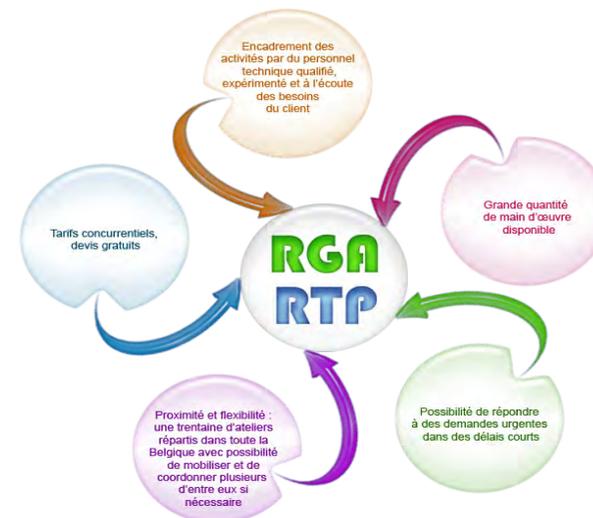
Faire parvenir une lettre d'information électronique aux membres du personnel du Corps de sécurité n'a rien d'évident. La plupart des membres du personnel n'ont pas d'adresse électronique ou n'ont pas accès à un ordinateur. C'est pourquoi, le Corps de sécurité a lancé en 2010 sa propre lettre d'information : VKCS-News. Cette lettre d'information informe systématiquement les agents de sécurité de ce qui se

passé au sein du service et met en lumière certains projets importants.

Pour permettre une politique de communication interne uniforme et efficace, le VKCS-News a été harmonisé avec l'e-letter générale de la DG EPI, dans laquelle il a également été intégré. Ainsi, tous les membres du personnel restent informés des activités du Corps de sécurité.

Site professionnel pour le SCRTP

Pour mener une politique commerciale professionnelle, il faut un site internet moderne. C'est la raison pour laquelle le SCRTP a développé son site internet (<http://www.rtp-rga.be>) en 2010 pour en faire un outil de communication dynamique et attractif. Avec ce site, le SCRTP fait un pas en avant sur le plan de la communication externe, facteur essentiel lorsqu'on recherche des entrepreneurs.



Les personnes intéressées trouvent sur ce site les informations concernant le fonctionnement du service et peuvent se familiariser avec les différents types de travail pénitentiaire et avec les ateliers des prisons. Des projets et des événements importants, comme le projet de scanning et la participation du SCRTP au salon industriel de l'emballage Empack et à la Brugse Bedrijvenbeurs, sont mis en évidence sur la page d'accueil. Afin de faciliter le contact, les entrepreneurs peuvent aisément joindre le service en envoyant un e-mail via le site.

Le site contient des témoignages et un petit film qui font ressortir les avantages du travail pénitentiaire. Le travail pénitentiaire signifie davantage qu'une main d'œuvre nombreuse et des tarifs avantageux. Pour l'encadrement des détenus, les entrepreneurs peuvent compter sur du personnel pénitentiaire spécialisé qui tient compte des besoins du client. Les délais courts ne posent pas de problème et avec plus de 30 ateliers répartis dans le pays, la proximité et la flexibilité constituent d'autres points positifs.

Projet de statistiques sous la plateforme SAS

Via les programmes qu'elle utilise, la Régie du Travail Pénitentiaire (RTP) dispose d'un grand nombre de données chiffrées encodées. Ces données concernent les gratifications des détenus, les facturations de vente et d'autres renseignements de la comptabilité. Aucun des programmes utilisés par la RTP ne permet, à l'heure actuelle, d'exploiter ces données, pourtant très intéressantes puisqu'elles concernent

la mise au travail des détenus, les investissements de la Régie, les chiffres d'affaires des différents ateliers de la Régie. En collaboration avec le service ICT, ces données concernant les gratifications payées aux détenus ont été intégrées dans la plateforme SAS. Ce logiciel d'analyse de données est l'outil idéal pour obtenir des statistiques de gratifications fiables. Il permet aussi de réaliser des graphiques montrant les évolutions des données chiffrées.

Des statistiques concernant le nombre de détenus mis au travail dans chaque établissement pénitentiaire depuis le mois de janvier 2008, pourront être disponibles. Elles concerneront le travail dans les ateliers « entrepreneurs », dans les ateliers de production (menuiserie, imprimerie, forge, couture, exploitation agricole, etc.), le travail domestiques ou même les formations professionnelles qualifiantes.

Ces statistiques seront présentées sous forme chiffrée (montant des gratifications payées et nombre de détenus ayant travaillé) et sous forme de graphique, par établissement et par type d'activité. Elles seront disponibles sur base mensuelle, trimestrielle et annuelle et mensuellement mises à jour.

Environnement

Audit environnemental

En 2010, le service Environnement et Développement durable a réalisé un audit environnemental interne dans les prisons flamandes et bruxelloises. Cet audit impliquait une

radioscopie complète et un inventaire exhaustif de toutes les installations et de tous les appareils présents dans l'établissement. En outre, un inventaire de tous les produits dangereux a également été établi, avec un renvoi à leur pictogramme de danger, à leur quantité et à leur emplacement dans l'établissement. Enfin, une liste exhaustive des contrôles à effectuer dans les trois prochaines années dans le cadre de la législation environnementale a été dressée.

Sur base de cet audit interne, trois demandes de permis d'environnement ont déjà été renouvelées par le Penitentiair Landbouwcentrum (centre pénitentiaire agricole) de Ruiselede, le centre fédéral fermé pour jeunes de Tongres et l'établissement pénitentiaire de Wortel.

Réduction des dépenses énergétiques

Différentes études de faisabilité ont été menées en collaboration avec FEDESCO NV dans les établissements pénitentiaires. Ces études contiennent une évaluation générale de l'établissement quant à ses prestations énergétiques. Différents aspects ont dès lors été passés à la loupe, notamment les pertes de chaleur, la conception architecturale, la production d'eau froide et d'eau chaude et la consommation de gaz et d'électricité.

Ces études ont notamment montré que certains établissements ont un niveau de consommation idéal pour placer une installation de cogénération. Une installation de cogénération est un système (moteur à gaz - alternateur) permettant de générer et de produire simultanément de la

chaleur et de l'électricité. L'électricité générée peut être utilisée localement ou, en cas d'excédent, être vendue à un distributeur d'électricité. Dans les deux cas, un effet bénéfique se fera sentir sur la facture d'électricité. Dans les prochaines années, l'objectif est de placer quelques installations de cogénération dans les prisons.



Pour conclure, mentionnons les travaux d'économie d'énergie réalisés en collaboration avec FEDESCO NV et la Régie des Bâtiments et avec le soutien du SABS. Les installations de chauffage ont ainsi été partiellement ou complètement rénovées à Merksplas, Huy et à Hoogstraten. Le toit a été isolé à Louvain central et des panneaux solaires ont été installés au complexe pénitentiaire de Bruges. Tous ces travaux ont permis de réduire les dépenses énergétiques.

Budget

Fonds d'entraide : solidarité

A l'instar de nombreux autres départements, la DG EPI a dû faire des économies en 2010. Lors du premier contrôle budgétaire, tous les budgets de fonctionnement journalier

des prisons ont été diminués de manière linéaire. Les économies se sont fait le plus durement sentir au niveau de l'achat de biens non durables (eau, gaz, électricité, entretien, etc.). Le message était donc d'utiliser les budgets disponibles avec créativité et précaution.

Afin que tous les établissements disposent d'un budget suffisant pour l'entretien et le fonctionnement, des économies ont été réalisées sur les activités sportives et culturelles destinées aux détenus, les activités axées sur l'amélioration des relations affectives pendant la détention et la justice réparatrice. Grâce au "fonds d'entraide", un fonds au profit des détenus moins aisés constitué dans chaque prison, le service aux détenus n'a toutefois pas été mis à mal. En effet, ce fonds a financé ces activités. Les prisons qui n'avaient pas de réserves suffisantes dans leur "fonds d'entraide" ont été aidées par des collègues. La solidarité entre les prisons a été importante.

Améliorations Budgetsys, CGAB et fiches de synthèse

En collaboration avec le service d'encadrement Budget, Contrôle de gestion et Logistique, le service BAC a mieux adapté aux besoins du terrain les outils de gestion Budgetsys et CGAB, utilisés respectivement pour consulter le budget et pour gérer de manière pratique les achats, les dépenses et la comptabilité. Les fiches de synthèse connexes qui doivent être établies pour chaque dépense ont également été adaptées. Grâce à ces améliorations, il est dorénavant possible de suivre le cycle complet (de l'engagement jusqu'au

paiement) de chaque projet ayant fait l'objet d'un engagement budgétaire individuel.

Dans le système des crédits dissociés, le budget destiné aux paiements ne peut plus être reporté à l'exercice budgétaire suivant. L'engagement, la commande, la livraison et le paiement de la facture doivent être effectués pendant le même exercice. Le service BAC a tenu compte de cette règle dans la réalisation des fiches de synthèse.

Monitoring de budgets pour les engagements et les paiements

La section Budget de la DG EPI se conforme de mieux en mieux aux méthodes de travail et aux objectifs du service d'encadrement BCG&L. Avec l'utilisation intensive des outils de gestion Budgetsys et CGAB, l'évolution des engagements et des liquidations a été contrôlée de manière stricte en 2010.

Grâce à ce monitoring, la section Budget a pu répartir entre les prisons, en août 2010, les budgets prévus pour des achats durables, de sorte que des projets ont pu être financés. Résultat : 98,10% des crédits d'engagement et 95,48% des crédits de liquidation ont pu être utilisés.

Gestion électronique des marchés publics

Le SPF Personnel et Organisation est en train de développer, pour tous les services publics fédéraux, des outils en vue de la gestion électronique (par Internet) des processus et des transactions en rapport avec des marchés publics. Le projet a

été appelé e-Procurement. Une plus grande transparence, une simplification administrative et des procédures d'achats plus efficaces et plus efficientes, tels en sont les objectifs.

E-Notification

Dans le cadre du projet e-Procurement, la section Achats a mis en service l'application e-Notification. Cela lui permet dorénavant de publier les marchés publics, tant au niveau belge qu'au niveau européen, par la voie électronique. L'accès à cette application étant limitée à cette section, toutes les publications de marchés publics au sein de la DG EPI passent par cette section, même celles réalisées par les services extérieurs et les autres services d'appui.

E-Tendering

En novembre 2010, e-Tendering a également fait son entrée à la DG EPI. Cette application permet de déposer et d'ouvrir des offres par la voie électronique. Comme seule la section Achats a accès à e-Notification et qu'e-Tendering est connecté à ce système, l'application est uniquement utilisée pour les marchés publics conclus par cette section. Pour des raisons pratiques, elle peut faire procéder à l'ouverture des offres par un autre procédé que la voie électronique pour les services extérieurs. En outre, l'utilisation d'e-Tendering requiert une infrastructure qui n'est pas disponible dans tous les établissements. Les soumissionnaires aux marchés publics organisés par les établissements doivent encore toujours introduire des offres sur papier. Dans l'avenir, le service ICT examinera avec le service d'encadrement Budget, Contrôle de

gestion et Logistique s'il est souhaitable que les établissements puissent également utiliser à court terme les applications e-Notification et e-Tendering.

Lancement de la nouvelle version CGAB

Depuis plus d'un an maintenant, le programme CGAB a été installé dans tous les établissements. Ce programme leur permet d'encoder les factures devant être envoyées à l'administration centrale via bordereau en vue d'y être contrôlées et mises en paiement. Au cours de l'année 2010, le CGAB a encore évolué et a été développé pour y intégrer dorénavant toutes les factures en ce compris celles qui sont liquidées directement au moyen d'avances de fonds dans les prisons.

L'intérêt de ce développement du programme CGAB à l'ensemble des factures est multiple :

- > les établissements pénitentiaires et l'administration centrale disposent d'une vue globale de l'état des diverses enveloppes ;
- > constitution d'une base de données facilitant l'établissement des fiches fiscales ;
- > simplification des paiements des montants dus à titre de précompte professionnel ;
- > paiement électronique des factures intégré au programme ;
- > grâce à un module complémentaire de gestion de la caisse, les comptes de gestion pourront être directement établis par le programme.

Avant d'étendre ce projet « CGAB – Avances de fonds » à l'ensemble des établissements, trois prisons pilotes ont été choisies pour tester la nouvelle version du programme et aider à son développement. Il s'agit des prisons de Louvain Centrale, Mons et Saint-Gilles.

Des tests sont également menés en parallèle avec l'administration centrale en vue de perfectionner le développement du programme en amont et parvenir ainsi à un résultat fonctionnel. Les premiers essais sont très satisfaisants et devraient mener à l'installation de la nouvelle version dans tous les établissements dans le courant du mois de mars ou avril 2011.

International

ICPA Staff Training Project

En collaboration avec l'ICPA (International Corrections and Prisons Association), la DG EPI est activement impliquée dans le développement et l'entretien d'une plateforme/site web online ICPA staff training (<http://www.icpa-training.com>). Avec cette plateforme intégrée au niveau international, les deux partenaires veulent échanger d'une manière structurée de l'information et des bonnes pratiques en ce qui concerne la formation du personnel pénitentiaire. Des cours issus de partout dans le monde, de la formation de base jusqu'à la formation poursuivie et de management, ainsi que d'autres publications et informations en rapport seront mis à disposition de cette manière.

Le site web ICPA training est mis à jour continuellement, avec du nouveau matériel, structuré par sujet. Le site web sera composé d'une partie publique et d'une autre accessible par mot de passe.

Le site web a été présenté en octobre 2010 à la préconférence ICPA sur le E-learning et le Management de la Connaissance à Gand.

ExOCop

Les directions régionales nord et sud ont été invitées à faire part de leurs expériences à l'occasion du séminaire EXOCOP (ex-offenders community of practice) qui s'est tenu à Rome au mois de novembre sur le thème « Engagement of institutions and employers: a bridge to reinsertion of (ex)-offenders ».

Le thème de travail était relatif aux réseaux développés dans différents pays européens entre les services extérieurs intervenant dans les établissements pénitentiaires au niveau de la préparation à la réinsertion. Nous avons ainsi pu y présenter les structures de collaboration avec les services des entités fédérées développées au nord et au sud du pays ; explication pour laquelle les pays participants ont marqué un grand intérêt.

Un workshop préalable avait permis de définir entre les pays participants les principes essentiels d'une collaboration optimale d'un tel réseau : coordination, légitimité, cohérence, intégration, ouverture d'esprit.

Cette participation a également permis d'acquérir une connaissance des réalités et innovations des pays européens participant.

Colloque sur l'architecture carcérale à Agen

Dans le cadre du 10ème anniversaire de la délocalisation de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire française, le directeur régional Sud accompagné du directeur de la prison de Forest, se sont rendus à Agen pour assister à un colloque sur l'architecture carcérale. Environ 200 participants (personnels pénitentiaires, universitaires, architectes, magistrats, élèves) se sont rassemblés sur le site de l'école afin d'aborder les principales problématiques liées à la construction des établissements pénitentiaires.

Différents intervenants français et internationaux de haut niveau ont pris la parole, dont le directeur de l'Administration pénitentiaire française, le directeur général des prisons roumaines, la secrétaire d'état à la réhabilitation d'Equateur, des collègues algériens et le directeur général espagnol des infrastructures pénitentiaires.

Plusieurs thèmes intéressants furent abordés dont l'influence de l'utopie et de la doctrine sur les projets architecturaux, les différents programmes et projets de constructions en France, l'influence de l'architecture carcérale sur le vécu des détenus et sur les pratiques professionnelles des personnels pénitentiaires.

Il en ressort que la concrétisation d'un projet de construction d'un établissement pénitentiaire met en jeu diverses logiques politiques, économiques, sécuritaires, culturelles et

technologiques qui permettent de comprendre les adaptations, les ajustements et les modifications survenus entre le projet lui-même et l'établissement habité. Le tout fut animé de tables rondes très actives qui ont permis un fructueux échange d'idées.



12ème conférence de l'ICPA à Gand : en plein dans le mille !

Du 24 au 29 octobre inclus, la direction générale des Établissements pénitentiaires a organisé, conjointement avec l'International Corrections and Prisons Association (ICPA) et l'Université de Gand, la 12e Assemblée générale et Conférence de l'ICPA au coeur de Gand. Plus de 500 participants provenant d'une septantaine de pays ont assisté à la conférence dont la mission était de construire des ponts. L'événement s'est déroulé à « Het Pand », un ancien monastère dominicain devenu, en 1963, le centre culturel de l'Université de Gand.

Organisateurs

La DG EPI est membre de l'ICPA depuis 2002. Hans Meurisse, directeur général des établissements pénitentiaires, siège au conseil d'administration de l'ICPA et est 2e vice-président international de cette organisation. L'ICPA – International Corrections and Prisons Association – est une organisation non gouvernementale. Elle a pour objectif, à l'échelle mondiale, de partager des connaissances et de promouvoir le professionnalisme en matière d'exécution des peines afin de contribuer à une société plus sûre. Cette organisation tient un congrès annuel et compte environ 600 membres répartis dans nonante pays.

La faculté de droit de l'Université de Gand a également apporté sa contribution à la conférence de l'ICPA, plus précisément par le biais de son expertise en matière de

politique d'exécution des peines. Le premier jour du congrès, le prof. Dr. Tom Vander Beken a participé à un atelier consacré aux problèmes liés à la détention en Belgique.

Building Bridges

Cette année, la conférence avait pour thème Building Bridges : Correctional Best Practices, Worldwide Perspectives (Construire des ponts : meilleures pratiques en matière correctionnelle et perspectives mondiales). Les normes juridiques européennes en matière de politique pénitentiaire, de terrorisme et de droits fondamentaux des détenus ont été au centre des débats. En outre, les administrations pénitentiaires participantes ont présenté leurs projets relatifs au travail pénitentiaire. Enfin, dans le cadre du thème relatif à l'innovation, un certain nombre de projets ont été présentés ainsi que les meilleures pratiques mondiales.



Programme

Les samedi 23 et dimanche 24 octobre s'est tenu un congrès plus restreint sur le leadership correctionnel avec une attention particulière concernant la situation en Afrique. En outre, la DG EPI, en collaboration avec l'ICPA, a pris en charge, les vendredi 22 et samedi 23 octobre, l'organisation d'une conférence relative à l'e-learning et knowledge management dans un contexte pénitentiaire dans le cadre du réseau EXOCO (The Reintegration of Ex-Offenders Community of Practice) et du projet LICOS (Learning Infrastructure for Correctional Services). Au cours de divers ateliers, des projets nationaux et internationaux ont été présentés et examinés en vue d'aboutir à une série de recommandations au niveau politique. Cette conférence se concentrait principalement sur l'échange de meilleures pratiques en matière de gestion des connaissances et de systèmes d'e-learning.

La conférence ICPA s'est vraiment ouverte le lundi 25 octobre par un « Belgian day », en présence de la princesse Mathilde. Des orateurs issus de l'Université de Gand, de l'administration pénitentiaire belge et d'autres pays ont présenté leurs meilleures pratiques en matière de politique pénitentiaire dans les prisons belges et néerlandaises, mais également en ce qui concerne la justice réparatrice, la nouvelle procédure de sélection du personnel pénitentiaire, la politique en matière de drogue dans les prisons belges ainsi que la mise en œuvre des normes juridiques européennes et de la loi de principes du 12 janvier 2005 concernant le statut juridique des détenus. De plus, la coopération entre les prisons belges et les communautés a également été abordée de même que la



mise en œuvre du Common Assessment framework (CAF), la balanced scorecard dans les établissements et la coopération entre la Belgique et les Pays-Bas dans le cadre de la location de places de détention à Tilburg. Les membres du personnel de la DG EPI ont précisé qu'ils étaient plus que des forces d'exécution et qu'ils jouaient également un rôle actif dans la poursuite du développement de l'exécution des peines en Belgique.

Pendant les autres jours, les présentations traitaient des programmes de réinsertion, les soins de santé en milieu carcéral ainsi que la préparation et la formation du personnel pénitentiaire. Le dernier jour de la conférence, les participants ont eu l'opportunité d'effectuer une visite d'une prison. Ils ont pu choisir entre les prisons de Gand, de Nivelles ou d'Ittre.

L'atelier de l'UNDPKO qui s'est déroulé durant la conférence de l'ICPA ne manquait pas non plus d'intérêt. UNDPKO ou United

Nations Department of Peacekeeping Operations est le département des Nations Unies (ONU) en charge du maintien de la paix et de la sécurité au plan international. Dans les pays qui se trouvent en situation de (post-) conflit, ce département dirige des opérations de maintien de la paix axées sur la protection de la population et la reconstruction de l'État. La Belgique, en tant que l'un des pays fondateur des Nations Unies, soutient la vision du DPKO et la DG EPI apporte également sa contribution en donnant l'opportunité à des membres du personnel d'effectuer des missions au Congo ainsi qu'en Haïti.

Durant la conférence de l'ICPA, un véritable programme a été conçu spécifiquement pour les partenaires des participants. Environ 45 partenaires ont saisi cette opportunité pour découvrir la Belgique. Quelques membres de la DG EPI les ont guidés à travers Gand, Bruxelles et Bruges où ils ont visité les curiosités locales.

Prix pour Nicole De Clercq

Nicole De Clercq, directrice régionale des établissements néerlandophones, a été mise à l'honneur mercredi soir, durant l'Awards Dinner. Son dévouement ainsi que la contribution qu'elle a apportée au département durant de nombreuses années lui ont valu le prix amplement mérité de l'outstanding correctional staff member décerné par l'ICPA !



Quelques réactions des participants belges :

« C'était passionnant de tirer les enseignements des expériences d'autres pays avec leur culture et de leurs usages propres. Nous avons parfois le sentiment d'une très grande proximité, et à d'autres moments les différences étaient très nettes. En tout cas, le thème « Building bridges » était bien choisi. Nous avons pu établir des ponts entre nos expériences et initiatives mutuelles et, parfois également, suggérer à d'autres pays une éventuelle solution pour faire face à leurs problèmes et difficultés ».

Els Van Herck, chef du service Appui, Bâtiments et Sécurité

« L'ICPA est le forum par excellence pour un gestionnaire de programme qui souhaite découvrir de nouvelles opportunités et partager des expériences avec des collègues. La recherche de bonnes pratiques auprès de ses collègues s'est une fois de plus révélé être une manière efficace d'apprendre et une incroyable source d'inspiration. En outre, il était frappant de voir combien de pays étaient intéressés par nos réalisations. Nous, Belges, sommes souvent un peu trop modestes lorsqu'il s'agit de nos propres prestations ».

Ils Milis, chef du service PMO & Planning stratégique

« La conférence de l'ICPA m'a donné l'opportunité de me ressourcer et d'aborder sous une nouvelle perspective ma fonction de chef d'établissement. Bien que la fonction de directeur de prison ait connu une évolution positive durant ces 20 dernières années, il subsiste encore toujours des problèmes fondamentaux qui se traduisent au quotidien par un sentiment d'impuissance. En écoutant mes collègues

étrangers, chacun avec leur propre background culturel et politique, j'ai appris que tout le monde avait des préoccupations tournées vers les mêmes thématiques pénitentiaires et cela a un effet très stimulant ».

Véronique Dumonceau, chef d'établissement de la prison de Nivelles

Plus d'informations ? <http://www.icpa.ca>

CENTRES DE FORMATION

La DG EPI compte trois centres de formation : les Opleidingscentra voor Penitentiar Personeel (OCPP) de Bruges et de Merksplas pour les formations en néerlandais, et le Centre de Formation du Personnel Pénitentiaire (CFPP) de Marneffe pour les formations en français. La dénomination OCPP est d'ailleurs récente (2009).

L'OCPP de Bruges dispense une formation de base aux membres débutants du personnel pénitentiaire néerlandophone. Le CFPP de Marneffe assume cette tâche pour les membres du personnel francophone. La formation de base dure un an et prépare les membres du personnel à exercer leur mission d'une manière professionnelle et contrôlée. Ils apprennent en outre la

manière d'aider les détenus pendant leur préparation à la réintégration. Au cours de cette année, les assistants de surveillance pénitentiaire suivent alternativement leur formation dans le centre de formation et dans différents établissements pénitentiaires. Pendant leurs 'semaines sur le terrain', ils sont encadrés par un accompagnateur individuel : le mentor. Après ce stage, les assistants de surveillance pénitentiaire entrent en service.

Afin d'assurer un développement permanent des compétences de son personnel, la DG EPI offre naturellement aussi des formations continues. A l'OCPP de Merksplas et au CFPP de Marneffe, les membres du personnel des prisons peuvent se recycler.



Les Centres de Formation du Personnel pénitentiaire

Augmentation des conditions de recrutement et meilleure formation pour l'ASP

Le 3 novembre 2010, un premier groupe d'assistants de surveillance pénitentiaire a inauguré à l'OCPP et au CFPP la nouvelle formation de base. Les participants sont entrés en service grâce à un tout nouveau test de sélection élaboré par Selor sur base d'un profil de fonction établi en collaboration avec la DG EPI. Alors qu'auparavant aucune exigence en termes de diplôme n'était requise pour les futurs ASP, le candidat doit à présent posséder les compétences du niveau de l'enseignement secondaire supérieur. Cette hausse de niveau s'accompagne d'une prolongation de la période de stage. En cas de réussite du stage, l'assistant de surveillance pénitentiaire est nommé à titre définitif après un an.

Les ASP suivent une formation de 12 mois. Le premier semestre alterne cours théoriques et stages pratiques dans un établissement : 12 semaines de cours dans les centres de formation pénitentiaire et 10 semaines sur le terrain dans différents établissements pénitentiaires. Ils peuvent ainsi rapidement confronter les connaissances qu'ils ont acquises à la réalité. A l'issue du stage, ils peuvent à nouveau travailler les points pour lesquels ils ont éprouvé des difficultés. Durant le second semestre, ils acquièrent de l'expérience pratique dans l'établissement où ils seront finalement affectés. Ils retournent une fois par mois au centre de formation.

Le programme a été complété par de nouvelles matières plus axées sur les aspects relationnels du métier tels que la prévention du suicide et les relations à risque avec les détenus. En outre, une plus grande attention est accordée aux matières existantes comme le rapport et la déontologie ainsi qu'au sport et aux exercices pratiques.

Tant l'OCPP que le CFPP souhaitent que chaque stagiaire puisse développer au maximum ses compétences. Ainsi, une formation "Méthode de travail" et une formation "Moments de remédiation" sont prévues et les stagiaires reçoivent régulièrement un feed-back sur la maîtrise des compétences. Chaque stagiaire est néanmoins responsable de son processus d'apprentissage. Les centres de formation donnent aux stagiaires les moyens qu'ils doivent eux-même utiliser pour réussir. A la fin des six premiers mois, ces personnes doivent pouvoir travailler de manière autonome dans une section et assurer une détention sûre et humaine.

Pendant les semaines sur le terrain, les élèves sont encadrés par un mentor. Ce collaborateur expérimenté, spécialement sélectionné et formé pour cette mission, apprend à l'élève à connaître le fonctionnement de la prison, le guide dans le paquet de tâches de l'ASP et jette des ponts avec d'autres collègues.

Par cette nouvelle formation de base, l'OCPP tend vers une formation de qualité qui répond aux besoins sur le terrain. Celle-ci doit en outre permettre à l'assistant de surveillance pénitentiaire de fonctionner de manière autonome. L'OCPP et le CFPP entendent ainsi contribuer à aider les assistants de

surveillance pénitentiaire à atteindre un haut niveau de professionnalisme et d'expertise.

Le 25 janvier 2011, la nouvelle formation de base a officiellement été inaugurée en la présence notamment du ministre de la Justice, de la direction régionale, des mentors et de la presse.



Formation spécifique pour l'établissement de défense sociale de Paifve

La défense sociale remplit une double fonction: protéger la société et dispenser aux internés des soins en adéquation avec leur pathologie afin de les réintégrer dans la société. Depuis la circulaire ministérielle n° 1800 du SPF Justice du 7 juin 2007, le personnel de surveillance est considéré comme un partenaire privilégié de l'équipe de soin. En cela, le travail des agents de Paifve est complexe et a donné naissance à une réflexion sur une description de fonction spécifique associée à un recrutement particulier.

Parallèlement, une analyse des besoins en formation fut réalisée et un programme tenant compte des exigences propres à la défense sociale proposé. Celui-ci s'inscrit dans un processus de formation continuée, dont cette première formation constitue la base. Celle-ci a vu le jour en 2010. Trente agents volontaires y ont participé.

Vers une professionnalisation

Depuis de nombreuses années, la direction de Paifve cherche à professionnaliser la formation de son personnel afin de leur permettre de développer davantage leurs compétences et ainsi les aider à faire face aux importantes exigences d'un travail alliant le maintien de la sécurité et la complexité des relations avec des personnes souffrant de troubles psychiatriques.

En collaboration avec le CFPP, un programme d'une durée de cinq jours a été conçu autour des objectifs suivants : création d'un sentiment d'appartenance au sein des équipes, sensibilisation du personnel au travail avec les internés dans le respect de la maladie mentale et acquisition de bonnes pratiques. Les deux premiers objectifs concernent le savoir-être. Le troisième vise davantage l'acquisition de compétences.

Un programme sur mesure

Pour dispenser cette formation, le CFPP a fait appel à des experts. Des matières telles que la rédaction de rapport ou la psychopathologie, furent dispensées par des formateurs internes à la DG EPI. Pour d'autres matières telles que le cadre législatif, la déontologie, le travail pluridisciplinaire ou encore le rôle et la mission de la défense sociale dans la société, le CFPP a travaillé avec des formateurs externes.

En 2010, deux groupes d'agents ont pu suivre cette formation. D'une évaluation qualitative immédiate, il ressort que la majorité des participants l'ont apprécié, y découvrant un programme diversifié et bien adapté à la défense sociale, mais qui gagnerait à approfondir certaines matières comme la psychopathologie, notamment par le biais de mises en situation.

En 2011, l'ensemble des agents de Paifve sera invité à suivre cette formation. Une évaluation plus rigoureuse sera ensuite réalisée. Celle-ci servira de base pour définir le contenu de la

formation continuée qui viendra compléter et affiner les matières déjà abordées.

Cours sur la prévention du suicide

L'incarcération en elle-même constitue un facteur de risque important de passage à l'acte suicidaire (le taux de suicide est significativement plus élevé dans la population détenue que dans la population générale). Dans ses missions, un assistant de surveillance pénitentiaire (ASP) doit entre autres veiller à la sécurité des personnes qui lui sont confiées, et donc tenter de prévenir le suicide. Cependant, prévenir le suicide ne signifie pas simplement empêcher le passage à l'acte. Beaucoup de situations de ce type peuvent être désamorcées grâce à un peu d'écoute et de dialogue. Mais parler du suicide n'est pas chose aisée. Ce sujet reste souvent tabou car il provoque chez chacun des questions touchant directement aux valeurs personnelles. C'est pourquoi il était important de sensibiliser le personnel pénitentiaire à cette thématique dans les nouveaux programmes de formation (aussi bien en initiale qu'en continuée).

Si le cours ne peut donner de recettes toutes faites pour prévenir le suicide, il propose des outils pour repérer les personnes présentant un risque de passer à l'acte. Il met le doigt sur l'importance de transmettre l'information à qui de droit et lance quelques pistes afin que les professionnels gravitant autour du détenu puissent intervenir directement. Pour ce faire, le cours aborde les thématiques suivantes : les mythes et les croyances que toutes les personnes possèdent par rapport au suicide ; les statistiques récentes concernant le

suicide en prison ; la notion de crise et d'évaluation du potentiel suicidaire ; les techniques d'intervention et les réticences qui pourraient empêcher un agent d'intervenir. In fine, cette formation veut avant tout pouvoir apporter un éclairage humaniste à un phénomène trop vite banalisé dans le milieu professionnel !

Formation des conseillers moraux

Dans le cadre de la professionnalisation de ses formations, le CFPP s'investit depuis plusieurs années dans le domaine de l'analyse des besoins. Après la formation initiale des agents de surveillance, complètement revue pour son passage à une durée de six mois, le même processus fut appliqué à d'autres formations, pour d'autres publics. Ce fut le cas de la formation continuée des conseillers moraux.

Depuis deux ans, ces derniers bénéficiaient de quatre jours de formation annuels dont le contenu était assez hétéroclite. Le CFPP a donc proposé à leur coordinatrice de réfléchir ensemble au contenu de la formation 2010, non pas en termes d'attentes, mais bien en termes de besoins. Celle-ci a accepté avec enthousiasme et une collaboration constructive s'est rapidement instaurée entre les deux services.

Le CFPP s'est rendu compte que les demandes des conseillers d'être formés dans des matières tellement vastes, émanaient du fait qu'ils arrivaient difficilement à bien cerner leurs propres missions, et donc également à les faire connaître aux autres services de la prison. Il en résultait un grand nombre de demandes qui leurs étaient adressées, pas toujours à bon escient, auxquelles ils avaient parfois du mal à faire face. Le

problème résultait donc davantage d'un manque d'identification clair de leurs missions que d'un manque de compétences dans les matières demandées.

Afin de les aider à éviter ces situations inconfortables le CFPP leur a proposé de travailler, avec l'aide d'un formateur externe spécialisé dans ce domaine, sur leur positionnement professionnel. Le module s'intitulait: "se positionner et s'organiser dans le cadre de notre fonction". Des questions telles que: "Qu'est-ce que l'identité professionnelle? Quels sont nos domaines d'action? Quelles interactions possibles avec les autres acteurs présents?" ont été abordées pendant deux jours. Ce travail s'est fait en rapport avec la nouvelle description de fonction fraîchement retravaillée par leur coordinatrice et leur conseil d'administration.

Il en ressort que le travail des conseillers moraux s'articule autour de trois axes: l'écoute, le soutien et l'orientation. L'écoute se veut adogmatique, active, empathique, inconditionnelle et confidentielle. Le soutien proposé est humain, psychologique et responsabilisant. Enfin, ce soutien amène souvent à orienter la personne détenue vers le service adéquat en fonction de la problématique évoquée. La réciprocité est également attendue.

Ce travail s'entend à deux niveaux; individuel, via des entretiens dans un bureau ou en cellule; et collectif, via la mise en place de différentes activités visant à stimuler, entre autre, la réflexion et l'autonomie.

Toute description de fonction s'intégrant dans un cadre, une journée fut également consacrée à une présentation des principaux articles en vigueur dans la loi de principes et sur un rappel de quelques grandes notions de droit pénal.

Enfin, un autre volet, non moins important, a également été abordé. Il s'agit de celui de la communication. En effet, il est important d'être au clair avec ses missions et son identité professionnelle, mais si les autres intervenants n'en ont pas connaissance, le problème n'est pas résolu.

Un plan d'action et de communication a donc été établi et il a été décidé, pour clôturer la formation, d'inviter les directeurs en charge des cultes à une matinée d'échanges au CFPP. Après la présentation du résultat de leur travail sur l'identification de leurs missions par les conseillers moraux, un échange s'est instauré entre les participants, permettant à tous de revenir sur certaines méconnaissances, voire sur certains préjugés. La matinée s'est terminée autour d'un repas, permettant à ceux qui le désiraient des échanges plus informels.

Pour conclure, l'évaluation à froid réalisée auprès des conseillers moraux montre un taux de satisfaction important par rapport à l'ensemble de cette formation. De manière générale, ils se montrent satisfaits des contenus abordés, ils estiment avoir augmenté leurs compétences en termes d'identification et de positionnement professionnel, et acquis de nouvelles connaissances en matière de droit pénal et de la loi de principes.

En 2011, l'action de formation sera centrée d'une part sur la continuité et l'ancrage de ce positionnement dans les établissements pénitentiaires et d'autre part sur le développement du volet collectif de la fonction de conseiller moral, visant la mise en place d'activités cohérentes avec les valeurs définies et l'apprentissage de la gestion de la dynamique de groupe.

Personnel technique en formation continuée !

Le personnel technique fut en 2010 l'objet d'une attention retrouvée et s'est vue à nouveau offrir la possibilité de se former d'une façon adéquate. La création du nouveau département des métiers techniques et logistiques a permis le redémarrage de formation et l'organisation de sessions concernant des matières nouvelles. Ainsi à l'initiative du CFPP, des formations en HACCP, en gestion des installations de chauffage et au travail en hauteur se sont déroulées. Une formation continuée pour les assistants techniques (AT) a aussi vu le jour.

Cette session de 4 jours a donné aux AT responsables des services techniques entretien et bâtiment des prisons l'occasion de se voir rappelé et/ou d'être formé aux aspects comptables, sécurité et hygiène et pénitentiaire de leur fonction. Les participants ont aussi pu rencontrer les responsables du Service Appui Bâtiment et Sécurité (SABS) et du Service Central de la Régie du Travail Pénitentiaire, partenaires souvent primordiaux. Une journée était aussi consacrée à une formation en management ayant pour

objectif l'adaptation des AT à leur position de responsables hiérarchique.

A l'écoute des demandes particulières des établissements, le département des métiers techniques et logistiques a aussi mis sur pied en 2010, entre autres, des formations à l'usage des engins de levage et à l'utilisation des nacelles élévatrices. D'autres demandes particulières reçues durant l'année 2010 ont d'ores et déjà été prévues dans le catalogue du CFPP ou déboucheront sur des formations sur mesure. Fort du travail réalisé et des retours venant des participants, le CFPP se doit dans les années à venir de continuer dans cette voie et d'encore faire croître l'offre de formation à l'attention du personnel technique.



Nouveaux locaux de simulation

Pour répondre à l'évolution de la formation initiale le CFPP a aménagé une partie de ses locaux du bâtiment B en aire de simulation.

Cette aire de simulation est composée de :

- > une zone portier avec portique de détection et appareil à rayons X
- > un parloir avocat et un parloir individuel
- > une salle de visite ou salle polyvalente
- > une VHS
- > un centre de surveillance
- > un bureau de rapport
- > une infirmerie
- > une cuisinette
- > une gaine technique
- > une cellule solo
- > une cellule trio
- > une cellule nue
- > 3 cellules fictives

Ces différents locaux sont équipés d'un système de caméras pouvant enregistrer les exercices des stagiaires lors des mises en situation. Cette technologie est particulièrement utile lors des débriefings afin d'analyser les best practices et de préparer au mieux les futurs ASP à la réalité carcérale.

Le CFPP peut dorénavant réaliser des exercices pratiques sur les appels, les fouilles, la gestion des incidents critiques mais

cette nouvelle infrastructure pourra également être utilisée pour d'autres formations techniques en formations continuées (fouilles, contrôle des accès, etc.).

Afin de rester le plus possible en phase avec la réalité carcérale, un pool d'observateur des établissements (directeurs et assistants pénitentiaires) pourra assister aux exercices réalisés par les stagiaires lors des journées d'intégration réalisées en fin de stage pour tous les stagiaires.

Pour effectuer ces exercices de simulation, les CFPP utilisera des acteurs qui pourront jouer le rôle des détenus.

Le team des formateurs et des acteurs pour les simulations

Une journée d'information et de travail a été organisée pour préparer les exercices d'intégration avec ces acteurs; elle a été très constructive et particulièrement studieuse.

Les centres de Formation du Personnel pénitentiaire de Bruges et de Merksplas

Parcours de leadership pour ASM et directeurs juniors

Au travers d'un parcours de leadership de sept jours pour attachés soutien au management (ASM) et directeurs juniors, 31 participants ont perfectionné leurs aptitudes managériales. Des thèmes tels que le leadership, la gestion des conflits, le management du changement ainsi que le travail d'équipe et la dynamique de groupe ont en outre été largement abordés.

L'Instituut voor de overheid a fourni à chaque fois les cadres théoriques nécessaires, les participants transformant ensuite la théorie en pratique en s'appuyant sur leurs expériences personnelles. Une mission d'avis constituait la clé de voûte du parcours. Par petits groupes de deux à cinq participants, un parcours de changement en cours ou planifié à court terme a été abordé. C'est ainsi que la politique en matière d'absentéisme, la visite dominicale, le portail de la DG EPI et la concertation avec les détenus ont notamment été examinés à la loupe. Le dernier jour de la formation, chaque participant a fait part aux autres de son analyse. D'intéressantes discussions ont ensuite eu lieu. Les deux derniers groupes ont terminé leur parcours de leadership en 2011.

Journées d'étude pour assistants pénitentiaires

Les 11 et 12 octobre, l'OCP de Merksplas organisait en collaboration avec le SABS une journée d'étude pour assistants pénitentiaires (AP). Cette année, elle était placée sous le signe de la sécurité et se concentrait plus particulièrement sur l'élaboration de dossiers d'intervention.

Durant le volet 'Technologie in de gevangenis: nu en in de toekomst' (La technologie dans la prison : aujourd'hui et demain), les assistants pénitentiaires ont fait connaissance avec de nouveaux développements technologiques en matière de sécurité comme le sweeping GSM, les speedgates, le heart beat detection, les scanners corporels 3D et les renifleurs de drogues et d'explosifs.

Les participants ont ensuite été répartis en trois groupes et se sont vu confier la réalisation d'un exercice d'intervention. Chaque groupe a reçu le plan d'un établissement, sur lequel

ils devaient visualiser à l'aide de magnets et de logos les informations qu'ils recevaient (occupation des postes, détenus, visiteurs, services d'aide notamment). Durant 30 minutes, ils ont pu se préparer et se familiariser avec la situation. Un certain nombre de situations de crise (prise d'otage, incendie et problèmes lors du préau) ont été présentées, auxquelles il fallait faire face de la meilleure façon possible. Les stratégies de résolution de problèmes ont ensuite été présentées visuellement à l'aide de magnets et de logos et débattues en groupe. Ensuite, chaque groupe a eu l'occasion de présenter les "solutions" choisies aux autres groupes.

Les participants ont clôturé la journée par un exercice sur l'élaboration d'un dossier d'intervention.

Les principales conclusions de cette journée d'étude :

- > un dossier d'intervention bien élaboré participe à la sécurité de l'établissement ;
- > la connaissance des dossiers d'intervention est trop limitée dans certains établissements ;
- > des directives claires sont nécessaires pour rédiger, élaborer et mettre à jour les dossiers d'intervention ;
- > les assistants pénitentiaires expriment leur préférence pour une méthode de travail uniforme comprenant des procédures univoques dans tous les établissements ;
- > chaque établissement doit désigner un AP responsable en matière de sécurité ;
- > le rôle et les compétences du conseiller en prévention ne sont pas clairs.

Ces constatations ont été communiquées au directeur général et à la direction régionale, qui en tiennent compte lors des débats sur la politique à suivre quant aux plans d'intervention.

Offre ouverte

Au printemps 2010, l'OCPP a lancé une série de formations auxquelles le personnel de la DG EPI peut s'inscrire sur une base volontaire. Auparavant, l'offre de formations se composait principalement de parcours de formation obligatoires. L'offre ouverte en 2010 a notamment intégré les parcours de promotion pour les assistants de surveillance pénitentiaire-chefs d'équipe et les assistants pénitentiaires. Étant donné que les projets de formation locaux contiennent toujours des demandes en matière de direction pour ces catégories de personnel, l'OCPP a également ajouté cette formation à l'offre. Les assistants de surveillance pénitentiaire-chefs d'équipe et assistants pénitentiaires faisant fonction ont également pu s'y inscrire.

L'OCPP a en outre élaboré une série de formations éclair. Les formations éclair sont de courtes formations d'un ou deux jours qui abordent des matières figurant dans les formations de base des nouveaux membres du personnel. Pour beaucoup, la formation de base remonte à des années et l'organisation continue évidemment d'évoluer. Grâce à ces cours de rafraîchissement, ces collaborateurs ont pu se recycler. Les formations éclair "fouille", "rapport écrit" et "prévention du suicide" ont déjà débuté. L'offre ouverte sera encore étendue en 2011.

Mme Lut Ruttens, conseiller-directeur à l'établissement pénitentiaire de Merksplas, témoigne au sujet des formations éclair auxquelles différents membres du personnel de l'EP de Merksplas étaient inscrits.

"Depuis la mi-2010, nos agents suivent systématiquement les deux principales formations éclair proposées par l'OCPP : Fouille et Rapport.

Beaucoup sont déjà affectés depuis un certain nombre d'années dans une équipe fixe qui développe généralement sa propre méthode en matière d'exécution de fouilles et de rédaction de rapports au directeur. Les nouveaux membres du personnel - qui ont suivi une formation poussée via l'OCPP - arrivent avec un bagage technique nouveau et différent. Les membres de la direction et les assistants pénitentiaires savent qu'à l'expérience et à la routine s'opposent assez souvent la jeunesse et le talent qui déboule comme une déferlante. Notre objectif était d'orienter dans une même direction une équipe dans le domaine de la fouille et du rapport et ensuite de faire en sorte qu'elle se transforme en une équipe qui se gère et se corrige elle-même.

La participation d'un grand nombre de membres d'une équipe fixe permet - une fois sur le terrain - d'appliquer en groupe les techniques apprises. Il en découle que l'on se dirige et que l'on s'améliore les uns les autres, que l'on se demande si l'on a agi selon la méthode que l'on a apprise. Grâce à cet apprentissage en commun, chacun sait de quoi on parle lorsque l'on emploie un terme technique spécifique et le résultat n'en a que plus de poids.

Pour les groupes qui ont déjà participé, nous observons un résultat positif. Les agents se questionnent mutuellement, ce qui a pour résultat d'affiner les techniques et de diminuer la nécessité d'une intervention de l'assistant pénitentiaire ou de la direction.

En 2011 également, nous aurons recours aux formations éclair afin de continuer à améliorer et consolider en permanence les connaissances des membres de notre personnel de surveillance."

Formation de base équipe soins

En 2010, le service des Soins de Santé Prisons (SSSP) et l'OCPP ont uni leurs efforts pour élaborer une formation de base destinée aux équipes soins. Cela a débouché sur une formation en deux volets qui offre au nouveau collaborateur un vaste cadre de soins dans un contexte pénitentiaire.

Dans la première partie, plus théorique, les participants font connaissance avec le fonctionnement de l'équipe soins et du SSSP. Tant les directives aux équipes soins que le secret professionnel, la déontologie et l'éthique médicale en matière d'internement sont abordés. De plus, le prestataire de soins se fait une idée du parcours judiciaire de l'interné et de sa situation légale. La première partie se clôture sur une vue d'ensemble des tâches des principaux partenaires de l'équipe soins au sein de la prison, comme le SPS et les assistants de surveillance pénitentiaire.

La deuxième partie se penche sur les pathologies psychiatriques les plus fréquentes en milieu pénitentiaire. Les prestataires de soins reçoivent des informations sur la

psychose, la schizophrénie, les troubles de la personnalité, le handicap mental, les troubles de l'anxiété et de l'humeur et la paraphilie et apprennent la meilleure façon de gérer ces maladies. Des explications sont en outre données sur l'importance des soins autonomes et du plan de self-coaching. Ici, on examine les causes et les dangers du stress, du surmenage et du burn-out ainsi que la manière de les éviter.

Pour la deuxième partie de la formation de base des équipes soins, l'OCPP a travaillé en collaboration avec le Vormingscentrum Guislain.

Les réactions des collaborateurs de l'équipe soins concernant la formation ont été positives. Les évaluations ont permis de parfaire la formation sur un certain nombre de points et de rencontrer davantage encore les besoins de chaque collaborateur.

Nouveau local ICT à l'OCPP de Merksplas

Depuis 2010, l'OCPP de Merksplas dispose de son propre local ICT équipé de 8 PC et pourvu de l'infrastructure d'enseignement nécessaire. Avant, l'OCPP devait à chaque fois installer les PC dans une classe ordinaire.

Dans ce local, les élèves peuvent travailler pendant la formation 'Veilige inkom' (entrée sécurisée) avec le simulateur de rayons X. Désormais, le module pratique de la formation de base du personnel du greffe est également organisé ici.

E-learning à l'OCPP

En octobre 2010, le nouveau local PC de l'OCPP de Bruges a ouvert ses portes. Le local dispose de 18 PC opérationnels et de l'infrastructure nécessaire pour y dispenser des cours et des formations. Le développement et le soutien de ce local ICT sont le résultat de la collaboration entre le service ICT, qui s'est chargé des logiciels et du matériel, le service technique du PCB, qui a tiré les câbles nécessaires, et le centre de formation, qui s'est occupé du mobilier et qui est responsable de l'organisation des formations.

Le 1er novembre 2010, le projet-pilote 'e-learning' a débuté dans le local PC de l'OCPP de Bruges. Il portait plus particulièrement sur le développement de la plate-forme d'apprentissage numérique 'Moodle', un environnement d'apprentissage électronique sur lequel les enseignants peuvent proposer aux élèves des activités qui favorisent l'apprentissage. Il s'agit de l'application web la plus utilisée au monde et sur laquelle des sites d'apprentissage en ligne peuvent être réalisés et restitués.

L'OCPP utilise d'abord cette plate-forme d'apprentissage pour enseigner aux assistants de surveillance pénitentiaire certaines aptitudes informatiques élémentaires. En outre, des tests sont également passés sur Moodle. Le programme corrige lui-même les tests, ce qui réduit sensiblement la charge de travail du centre de formation. L'économie de papier contribue en outre à préserver l'environnement.

Le projet-pilote 'e-learning' est un important pas en avant vers une formation de base modernisée. L'OCPP s'engage également à développer de l'expertise dans ce domaine. Ainsi, tous les formateurs du centre de formation recevront dans l'avenir une formation qui leur permettra d'accompagner les élèves dans leur parcours d'e-learning et un certain nombre de collaborateurs pourront suivre une formation en 'Exe' et 'Articulate'. Grâce à ces programmes, ils pourront créer eux-même un contenu e-learning et donc développer et proposer des cours spécifiques. Enfin, un membre du personnel de l'OCPP a reçu une bourse du 'Lifelong Learning Programme' (LLP) pour le cours de formation in-service 'Creating your own E-learning content in school education and adult education', qui aura lieu à Ancône en avril 2011.

Les élèves utilisent également le local PC pour la formation autodidacte. Pendant ces moments, ils peuvent résumer leurs cours à l'aide d'un programme 'Mind-Map' qu'ils ont appris à utiliser pendant la formation 'leren leren' (apprendre à apprendre). Ils peuvent également faire des recherches sur l'intranet et Internet pour leur travail de fin de formation.

Formation de formateurs internes en gestion de conflits et de l'agressivité

L'OCPP de Merksplas a, de nouveau organisé au printemps dernier, une formation de formateur interne en gestion des conflits et de l'agressivité. Au cours d'une formation de base intensive de 20 jours, différentes techniques de gestion des conflits et de l'agressivité ont été présentées (tant en théorie qu'en pratique). Les élèves ont été mis en condition en tant que formateurs internes et ont appris la meilleure manière de

transmettre ces connaissances et ces aptitudes au personnel dans les prisons belges.

A l'issue de la formation, les candidats-formateurs ont été évalués au moyen d'une épreuve finale. En présence d'un jury, ils ont donné un cours théorique sur la gestion des conflits et de l'agressivité et ont enseigné aux autres élèves quelques techniques d'autodéfense. Quatorze nouveaux formateurs internes ont terminé la formation en juin. La remise des diplômes a eu lieu le 17 septembre à l'OCPP de Merksplas.

Monsieur Pascal Notteboom, ASP à l'OCPP, parle de ses expériences pendant la formation 'interne trainer conflict- en agressiehantering' (formateur interne en gestion des conflits et de l'agressivité) :

"Dans le centre de formation du personnel pénitentiaire de Merksplas, j'ai entamé au printemps 2010, avec 15 collègues, une



formation de 20 jours de formateur interne en gestion des conflits et de l'agressivité. Les formateurs internes assurent la formation du personnel dans les établissements pénitentiaires afin que chacun puisse gérer les conflits et l'agressivité de manière professionnelle.

Avant de pouvoir commencer la formation, tous les candidats ont été soumis à une procédure de sélection. La sélection comportait deux volets. Le premier volet se composait du test Eurofit et du test de Cooper. Nous avons passé ces tests dans un complexe sportif à Bruxelles sous la direction de moniteurs sportifs brevetés du Bloso. Un entretien oral a ensuite eu lieu avec un jury.

La formation proprement dite était à la fois théorique et pratique.

Durant la partie théorique, notre apprentissage s'est focalisé sur la communication, les différents types d'anxiété, la gestion de l'agressivité, le modèle à 5 phases, la multiculturalité et le cadre légal. Nous avons également été formés à donner des cours.

Durant la partie pratique, nous avons travaillé nos capacités physiques et nous avons appris à maîtriser les 10 techniques de base. Ces techniques de base comprennent notamment les techniques de dégagement et de blocage. L'acquisition des connaissances et aptitudes nécessaires pour donner un entraînement complet, contenant un "warm up", des techniques de base et un "cool down" a sans aucun doute constitué une partie instructive de la formation. C'était une formation fantastique et très instructive. Merci."

Convention de partenariat entre les Centres de Formation des personnels pénitentiaires européens

En avril 2010, a eu lieu à Tolède la 3ème rencontre européenne des Centres de formation des personnels pénitentiaires. Au programme : le partage des expériences respectives sur la place de la déontologie dans les programmes de formation initiale et continuée et, surtout, la signature d'une convention internationale de partenariat entre les écoles.

Cette convention définit les rôles et les responsabilités des parties qui adhèrent au « Réseau européen des centres de formation des personnels pénitentiaires ». Elle marque à la fois l'aboutissement d'un travail entamé en 2009 à Rome et le début d'échanges plus structurés avec les voisins européens.

La recommandation R(2006)2 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur les règles pénitentiaires européennes stipule :

« que l'exécution des peines privatives de liberté et la prise en charge des détenus nécessitent la prise en compte des impératifs de sécurité, de sûreté et de discipline et doivent, en même temps, garantir des conditions qui ne portent pas atteinte à la dignité humaine et offrir des occupations constructives et une prise en charge permettant la préparation de la réinsertion dans la société » (...);

« qu'il est important que les Etats membres du conseil de l'Europe continuent à mettre à jour et à respecter des principes communs a regard de leur politique pénitentiaire » (...);

« que le respect de tels principes communs renforcera la coopération internationale dans ce domaine ».

Dans cette perspective, la formation des personnels pénitentiaires a une importance essentielle et représente un investissement stratégique dans l'application des mesures et des peines, c'est pourquoi les signataires se sont engagés à :

- > favoriser les échanges en matière de connaissance, de contenus, de programmes et de bonnes pratiques ;
- > faciliter la mobilité transnationale des personnels en formation et des formateurs ;
- > développer la communication entre les différents partenaires membres du Réseau.

Parmi les domaines de coopération envisagés, on peut retenir :

- > l'identification de modèles communs de compétences ;
- > la sélection et la formation des formateurs ;
- > l'évaluation des formations ;
- > les modèles scientifiques de référence ;
- > les règles éthiques et déontologiques

C'est sur ce dernier point que portaient d'ailleurs les échanges de Tolède. L'intervention de la Belgique a été particulièrement appréciée. En effet, son approche concilie l'aspect connaissance des règles et mise en pratique : bien que ne disposant pas d'un code déontologique stricto sensu, les centres exploitent les sources existantes pour composer la trame de leurs cours et travaillent la mise en actes par des jeux de rôles et des discussions au sujet de situations difficiles (dilemma training).

Quasi tous les pays présents ont signé la convention: Andorre, la Belgique, la Catalogne, la Croatie, l'Espagne, la France, l'Italie,

la Norvège, la Roumanie et la Suède. L'Angleterre, l'Irlande et l'Allemagne qui participaient pour la 1ère fois en tant qu'observateurs se sont également montrés vivement intéressés par les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les différentes écoles. Quant au Conseil de l'Europe, qui avait également envoyé un représentant, il n'exclut pas de soutenir le réseau et a invité les centres de formation belges à lui envoyer toute information pertinente au sujet des programmes.

Depuis lors, les premiers échanges se mettent progressivement en place. En septembre, le CFPP a accueilli deux nouveaux stagiaires directeurs français. Les contacts se poursuivent également avec la Roumanie et l'Espagne qui envisage l'introduction de la mixité au niveau des agents pénitentiaires ainsi qu'avec la Suède qui a transmis quelques uns de ses outils d'enseignement de la déontologie.



SERVICES EXTÉRIEURS

Les établissements pénitentiaires belges peuvent être divisés en deux groupes : les maisons d'arrêt et les maisons de peines. Dans une maison d'arrêt, les personnes sont détenues en application de la loi relative à la détention préventive ; ce sont des prévenus. Les personnes qui séjournent dans une maison de peine sont condamnées à une peine ou une mesure privative de liberté.

Les établissements d'exécution des peines se subdivisent en trois catégories :

- > Les établissements ouverts, avec des dispositifs de sécurité limités. Les détenus qui y séjournent acceptent sur une base volontaire un régime éducatif avec des moyens de coercition minimales ;
- > Les établissements semi-ouverts, avec régime

cellulaire la nuit et travail en plein air ou en atelier le jour ;

> Les établissements fermés, avec tous les moyens de surveillance nécessaires et des dispositifs de sécurité renforcés (mur d'enceinte, barreaux, détection de sécurité, etc.). Séjourner ici les détenus qui n'entrent pas en ligne de compte pour être renvoyés vers un établissement ouvert ou semi-ouvert.

En 2009, la Belgique comptait 31 établissements pénitentiaires, dont 15 en Flandre, 14 en Wallonie et 2 à Bruxelles.

Les jeunes qui ont commis des « faits qualifiés infractions et qui ne peuvent être placés dans les institutions communautaires peuvent être hébergés dans le centre fédéral fermé pour jeunes d'Everberg, de Tongres ou de Saint-Hubert si certaines conditions sont remplies. Tongres

et Saint-Hubert accueille également des jeunes « dessais » en tant que mineurs par un juge de la jeunesse. Ces jeunes font l'objet d'un mandat d'arrêt ou d'une condamnation à une peine d'emprisonnement.

Il y a également un établissement de défense sociale à Paifve destiné à accueillir les internés désignés par les commissions de défense sociale avec pour objectif un traitement psychiatrique adapté.

Pour faire face à court terme à la surpopulation dans les prisons belges, la DG EPI loue pour une période de trois ans 500 places de détention au sein de l'établissement pénitentiaire de Tilburg, situé juste de l'autre côté de la frontière, aux Pays-Bas.





Andenne

En 1997, la prison d'Andenne a été inaugurée en tant que maison de peine à régime fermé. La plupart des condamnés qui séjournent ici subissent de longues peines.

Fête de la musique

Depuis trois années, la prison d'Andenne organise des concerts dans le cadre des fêtes de la musique. En effet, en organisant un événement au sein de la prison, en parallèle avec un événement qui se déroule à l'extérieur, en Communauté française, les détenus peuvent recréer un lien entre la prison et la société durant quelques heures, et de plus partager un moment agréable. En 2010, c'est le chanteur « Pitcho » et le groupe « Musta Largo » qui se sont succédés sur scène. Vu le type de spectacle (son et lumière), la représentation a eu lieu dans la salle de visite, contrairement aux années précédentes où les concerts ont habituellement lieu au préau.

Rencontre de mini-foot

Au mois de mai, une rencontre de mini-foot a eu lieu entre une équipe de détenus et des joueurs de l'équipe « Action 21 ». Les détenus avaient été sélectionnés par le moniteur sportif au cours d'entraînements intensifs quelques semaines avant le match. La rencontre était organisée dans le cadre de « La semaine contre le racisme et les discriminations » et deux mois auparavant, la projection du film « Hooligans » avait été

proposée aux détenus comme préliminaire à l'événement footballistique.

Cette activité avait pour but de faire jouer les détenus avec des professionnels, venant de l'extérieur, dans un cadre défini. La gestion de soi et de ses émotions, et l'esprit d'équipe sont autant de notions importantes que le détenu peut apprendre ou réapprendre notamment via un sport d'équipe. Le respect des règles et le rappel de la loi, par le biais d'une sanction en cas de faute, sont aussi à mettre en avant lors d'une activité telle que celle-là. Le match s'est déroulé dans une ambiance très conviviale et très « fairplay ». La presse, qui était présente, a pu ainsi rendre compte d'un événement positif et constructif dans la vie des détenus de la prison d'Andenne.

Café philo

Pour la deuxième fois à la prison d'Andenne, un « café philo » a été mis en place. Cette année, une étudiante bibliothécaire s'est chargée de l'organisation et de la supervision des séances, en collaboration avec l'éducatrice et l'agent responsable de la bibliothèque. Les détenus intéressés par des lectures philosophiques se sont retrouvés à trois reprises autour d'une table afin d'échanger leurs impressions sur divers ouvrages. Cet atelier a permis à tous les membres du groupe de s'exprimer et de partager des expériences de lecture. Les détenus ont réellement apprécié ces rencontres dont le but était de pousser à la réflexion, de susciter des réactions et de permettre la remise en question.

Population moyenne	379,9
Hommes	379,9
Femmes	0,0
Prévenus	8,7
Condamnés	370,9
Internés	0,0
Autres	0,3
Régime ordinaire	379,9
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	396,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	5,00
Total Attachés	2,00
Total Administratif	24,80
Total Médical	6,60
Total SPS	16,46
Total Surveillance/Technique	308,65
Total Cultes	1,80
Total Hors cadres	
Total	365,31

Accueil des entrants

Chaque détenu entrant dans l'établissement est reçu par l'éducatrice afin de recevoir diverses informations sur les services disponibles, sur les activités proposées ainsi que sur l'organisation générale et le déroulement de la vie quotidienne de l'établissement. Elle répond également aux différentes questions des détenus. Cette rencontre complète le traditionnel rapport entrant de la direction et du service psychosocial. L'objectif est de permettre aux détenus d'avoir un premier contact avec une personne présente régulièrement dans le cellulaire, quelqu'un qui restera, au cours de la détention, une personne de contact. Certaines questions très pratiques étant posées lors de cette entrevue, la démarche permet non seulement de soulager quelque peu les agents de section, mais également de diminuer la peur de l'inconnu ressentie fréquemment par les détenus lorsqu'ils intègrent un nouvel établissement.

Développement durable

La prison d'Andenne souhaite poursuivre des politiques locales de développement durable. Pour œuvrer en ce sens, il importe de bien connaître son bâtiment avant d'investir dans des nouvelles technologies comme les panneaux photovoltaïques et les pompes à chaleur, mais également afin de maîtriser ses consommations et de les rentabiliser au mieux. Différents paramètres au niveau de la régulation du chauffage et des groupes de pulsions ont été modifiés d'où un effet positif sur les consommations en gaz et en électricité. Un relevé mensuel des différentes consommations permet de constater cet impact. L'étude d'une installation de cogénération à la prison d'Andenne est actuellement à l'examen et, pour l'année 2011, un projet d'isolation de toute la toiture de la zone cellulaire est à l'étude.



Plateforme Partenariale « Connexion Réinsertion »

Fin 2004, le constat suivant est posé : « divers opérateurs externes se rendent régulièrement au sein de l'établissement pénitentiaire en vue d'organiser des séances d'informations et/ou de dispenser des cours ». De là, ont découlé des réflexions et discussions entre intervenants tant internes qu'externes à la prison. Celles-ci ont conduit à la volonté de mettre en place un projet tourné vers la réinsertion. Le concept d'une plateforme est né et portera le nom de Plateforme Partenariale « Connexion Réinsertion ».

A l'époque, la coordination de ce projet était placée entre les mains de la Conseillère en Justice Réparatrice. A l'heure actuelle, les partenaires organisateurs sont le Service d'Aide aux Détenus de Huy, le Forem de Namur et la direction locale d'Andenne. L'objectif est double. D'une part, les intervenants extérieurs apprennent à mieux se connaître, d'autre part, les détenus ont la possibilité de les voir, de les interpeller directement et de poser les questions qu'ils jugent utiles pour leur réinsertion. Par ce dispositif, l'occasion leur est laissée de recueillir les informations auprès des professionnels ayant un rôle direct ou indirect avec leur réinsertion.

Concrètement, il s'agit de réserver une journée par an pour permettre aux détenus et aux partenaires sociaux de se rencontrer. Les services invités sont issus d'horizons divers et variés, mais, ils relèvent tous, de près ou de loin, de la réinsertion sociale du détenu : CPAS, Onem, Forem, mutuelles, maisons d'accueil, opérateurs de formation, services de médiation, services d'aide aux toxicomanes, etc.

La matinée est consacrée aux professionnels, qui échangent sur leur pratique, et l'après-midi aux détenus. Dans ce cadre, chaque service extérieur met en place un stand étalant des affiches et brochures reprenant leurs rôles et missions, notamment vis-à-vis des détenus. Ce support leur donne la possibilité de fournir une information générale sur ce qu'ils proposent, sur les conditions d'accès ou d'octroi, sur les personnes ressources à contacter, sur les démarches préalables à entreprendre, etc. mais permet aussi au service d'orienter, voir de réorienter, le détenu vers d'autres pistes de réinsertion.

Le 22 octobre 2010, la cinquième édition de la Plateforme Partenariale « Connexion Réinsertion » a été organisée. Cette journée a été l'occasion de tester une nouvelle formule. Lors des évaluations précédentes, un désidérata clair a été formulé: le besoin d'un temps de partage entre les divers partenaires de l'insertion sociale et professionnelle, au-delà d'une simple présentation des services.

Cette année, la matinée, toujours dédiée aux professionnels, a été divisée en deux temps. Une première partie consistait en une séance d'information sur le parcours carcéral d'un détenu et sur les mécanismes permettant de préparer la sortie de prison. Une seconde partie a été consacrée à l'échange entre professionnels qui ont pu s'exprimer au travers de groupes de travail. Ainsi, trois groupes ont été composés. Un procès-verbal de cette matinée est attendu, mais cette formule a fait mouche et l'envie, pour les intervenants extérieurs de mieux connaître la prison et son fonctionnement ainsi que la réglementation en vigueur relative à la gestion administrative des détenus, a été confirmée.

Concrètement, ce 22 octobre, la prison d'Andenne a pu accueillir plus de 20 services extérieurs. Plus de 90 détenus étaient inscrits. Le bilan est positif à tous les niveaux. Il est clair qu'au fil du temps, l'intérêt est grandissant pour cette initiative tant à l'égard des détenus, qui y trouvent une aide effective dans leurs démarches, qu'à l'égard des services extérieurs, qui par cet accès à l'établissement ont la possibilité de voir et de comprendre les jalons, les freins, les contraintes liées à la détention.



ANVERS

Antwerpen

La prison d'Anvers a été mise en service en 1855 et a entre-temps été entièrement rénovée. L'établissement fonctionne principalement comme maison d'arrêt et comporte une section pour femmes ainsi qu'une annexe psychiatrique.

Population moyenne	665,5
Hommes	623,7
Femmes	41,7
Prévenus	521,5
Condamnés	57,1
Internés	81,7
Autres	5,2
Régime ordinaire	645,2
Semi-liberté (condamnés)	0,2
Detention limitée	11,6
Semi-liberté (internés)	8,4
Capacité moyenne	439,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	6,00
Total Attachés	2,00
Total Administratif	22,05
Total Médical	14,05
Total SPS	11,30
Total Surveillance/Technique	264,00
Total Cultes	5,20
Total Hors cadres	
Total	324,60

Sécurité renforcée

Le système d'interphones, la commande des serrures et la surveillance par caméra ont été entièrement remplacés. L'ancien système a continué à fonctionner de sorte que la sécurité de l'établissement a été assurée pendant les travaux et que la vie au sein de la prison a pu suivre son cours normal. Les travaux ont été exécutés par des entrepreneurs privés travaillant pour le compte de la Régie des Bâtiments et en collaboration avec le service technique de la prison. Un bel exemple de partenariat.

Actuellement, la prison d'Anvers possède un système d'interphones avec toutes les cellules, les couloirs et les noyaux centraux. Ensuite, la surveillance par caméra a été considérablement renforcée par 102 caméras intérieures, 62 caméras installées dans le périmètre et 17 caméras dômes qui peuvent être commandées au départ des locaux de surveillance dans les préaux et du noyau central sur le rez-de-chaussée et le bunker. Toutes les images filmées par les caméras sont à disposition pendant sept jours et peuvent être visionnées.

Cabine à haute et basse tension

La prison a remplacé la cabine à haute et basse tension en conservant les transformateurs et en augmentant le voltage à 15 000 volts. L'établissement fonctionnait auparavant avec 6 800 volts, ce qui était insuffisant et source de pannes de courant régulières. Pendant ces travaux techniques spécialisés, la vie dans la prison a suivi son cours ordinaire grâce à un groupe mobile qui a assuré l'alimentation électrique dans l'établissement. Il s'agit également d'un projet de la Régie des Bâtiments réalisé en collaboration avec les services de la DG EPI. En outre, l'éclairage de secours a été entièrement remplacé.



Absentéisme : problème pris en main

L'absence pour maladie est un problème qui se pose fréquemment dans les prisons. Pour s'y attaquer, la prison d'Anvers a constitué un groupe de travail composé du directeur du personnel, du médecin du travail, du conseiller en prévention, d'un assistant pénitentiaire et de délégués des trois syndicats. Ils ont réalisé un protocole sur l'absentéisme abordant la question sous l'angle préventif, répressif et curatif. Élément nouveau dans la politique de la prison d'Anvers en matière d'absentéisme, l'accent est mis sur les entretiens d'absentéisme qui vont démarrer à partir de 2011.

Le projet 'Stappentellers' pour le personnel est un exemple de cette approche préventive. La prison a lancé ce projet en collaboration avec les fonctionnaires sportifs de l'asbl De Rode Antraciet. Chaque membre du personnel peut, sur une base volontaire, participer à un test de condition physique et travailler à améliorer sa forme sur la base d'un plan sur mesure. 114 membres du personnel ont commencé les sessions 'start-to-run, swim and bike'. A l'issue de chaque test, les participants ont reçu un podomètre dans le but, après dix semaines, de faire tous les jours 10 000 pas.



Plus de possibilités de visite pour les détenus

Les dimensions de la salle des visites de la prison d'Anvers ne sont pas proportionnelles au nombre de détenus. Pour les visites à table, huit tables sont prévues, chacune pour un détenu et trois visiteurs maximum. Depuis 2010, huit séries de visites sont organisées par jour et deux séries de visite supplémentaires ont lieu en soirée. Les visiteurs ont donc plus de possibilités pour venir voir le détenu en dehors de leurs obligations journalières. Le nombre de visites des enfants est également passé de deux à trois par mois, afin de réduire les listes d'attente.

Appareils de fitness anti-vandalisme au préau

Vu la surpopulation, la prison d'Anvers a des possibilités limitées d'organiser des activités (sportives), pour des raisons de sécurité et d'infrastructure. Or, la demande d'exercice physique est très grande chez les détenus. De plus, la direction est convaincue que le sport et l'exercice physique doivent être encouragés parce qu'ils permettent aux détenus de dépenser leur énergie.

Grâce à l'installation d'un îlot sportif, le 'sport point', dans le préau, les détenus ont une possibilité supplémentaire de faire du sport. Les détenus qui veulent travailler à leur condition physique pendant leur détention ou qui ont besoin d'exercice physique pour canaliser leurs sentiments négatifs peuvent utiliser le temps qu'ils passent à l'extérieur pour faire du fitness. Le 'sport point' compte six appareils qui font chacun travailler un groupe de muscles différent. Ces appareils sont ancrés dans le sol et le système est conçu de manière à ce que les poids soient fixés. Les détenus peuvent également utiliser ces appareils pendant l'entraînement physique organisé.



Meilleur accueil du détenu entrant

Processus d'interculturalisation

En 2008, la prison d'Anvers a entamé un processus d'interculturalisation de sa politique d'accueil, en collaboration avec la Communauté flamande et le centre anversois des minorités De8, dont la spécialisation est la communication interculturelle. L'impulsion a été un rapport, 'Divers Geboeid', que De8 a rédigé après avoir mené une enquête sur les minorités ethnoculturelles dans les prisons. Dans ce rapport, De8 a porté l'attention sur l'importance de la communication pendant l'accueil et a formulé des recommandations en vue d'améliorer la communication par delà les différences de langues, dans un contexte multiculturel.

"Wegwijzer"

Dans le cadre du plan d'action concernant la diversité, la prison a créé le groupe de pilotage 'diversité', composé de représentants de De8, de la Communauté flamande et de la prison. Ce groupe de pilotage a élaboré un instrument destiné à développer et à améliorer l'accueil des détenus et la communication avec eux. Il s'est intéressé aux détenus entrants allochtones. L'instrument a été intitulé 'Wegwijzer voor je inschrijving' (Guide pour ton inscription), ou en abrégé, 'Wegwijzer' (Guide).

Le processus d'accueil du détenu entrant (de son arrivée à la prison jusqu'à son entrée dans la cellule) compte cinq étapes différentes : l'arrivée en prison dans la salle d'attente près de la loge du portier, l'inscription au greffe, le passage au bain, un

bref entretien avec l'infirmière du service médical et enfin l'arrivée en cellule.

Le guide a été élaboré autour de ces cinq étapes différentes. Chaque étape est décrite brièvement, afin que le détenu sache ce qui l'attend. Lorsque le détenu arrive dans la prison, il prend place dans la salle d'attente près de la loge du portier n°2 et reçoit le guide. Le détenu conserve le guide durant chaque étape du processus d'accueil.

L'information contenue dans le guide est expliquée avec des mots simples. Comme De8 est spécialisé dans la communication interculturelle, la prison a fait appel à son expertise afin d'étayer visuellement l'information textuelle par des pictogrammes. Le guide est disponible en néerlandais, en français, en anglais et en allemand. La prison a choisi de se limiter provisoirement à ces quatre langues, en attendant la poursuite du développement du plan d'action 'diversité'.

Evaluation

La prison a commencé à utiliser le guide en janvier 2010. Un collaborateur de De8 a évalué l'utilisation de cet instrument pendant trois semaines. Tant les détenus entrants que les membres du personnel ont été associés à ce processus. Il ressort de cette évaluation que le guide permet aux détenus entrants d'avoir une vue claire et donc d'être plus calmes. Les détenus savent également ce qu'ils peuvent demander et posent dès lors des questions plus ciblées. Le guide informe les détenus entrants, d'une part, et favorise la communication avec le personnel, d'autre part. L'évaluation a également débouché sur une série de recommandations : l'adhésion du personnel doit être renforcée, certains pictogrammes ne sont

pas assez clairs et le guide devrait être traduit également dans d'autres langues que celles citées plus haut. La prison veut continuer à optimiser le guide. Les premiers contacts avec des bureaux de communication professionnels ont été pris afin d'examiner si leur expertise peut contribuer à poursuivre le développement de cet instrument.

Questionnaire standard pour le personnel

Le groupe de pilotage s'est également penché sur d'autres étapes du processus d'accueil. En collaboration avec De8, les membres ont réfléchi à la manière d'établir un questionnaire standard pour le personnel. L'objectif est la traduction en plusieurs langues des questions que le personnel pose à l'accueil du détenu. Si un problème de communication survient, ils pourront utiliser ces questionnaires pour obtenir du détenu les renseignements nécessaires. Pour le personnel de surveillance également, on est en train de préparer une check-list de toutes les questions à poser au détenu ainsi que des informations et des tâches à lui donner. Le processus d'interculturalisation à la prison d'Anvers n'est donc certainement pas encore terminé.



Arlon

Depuis 1867, la prison d'Arlon fonctionne comme maison d'arrêt et maison de peine. Les détenus qui séjournent ici proviennent surtout de Bruxelles, de Liège, de Charleroi et des environs. Comme beaucoup d'étrangers ne disposent pas de permis de séjour en règle, le flux entrant et sortant de cet établissement est très élevé.

Formation locale pour les agents contractuels

De par sa situation géographique, aux confins de la province du Luxembourg, la prison d'Arlon éprouve des difficultés à garder son personnel statutaire. Elle accueille dès lors régulièrement des agents contractuels. Afin de les intégrer rapidement dans un service actif, trois journées de formation sont organisées au niveau local. Divers intervenants esquisser les aspects essentiels du fonctionnement de l'établissement.

Chaque chef de service vient présenter son service, son rôle et celui de ses collaborateurs. La direction se charge de brosse une vision aussi large que possible des tâches qui lui incombent, aborde également l'importance de la déontologie et de la loyauté et la politique de l'établissement.

Les assistants pénitentiaires traitent de sujets liés à la sécurité, au règlement d'ordre intérieur, au règlement du travail, à la procédure disciplinaire avec un exercice pratique, à la rédaction de rapport à l'attention du directeur.

Le personnel du greffe et celui de la comptabilité expliquent leurs missions respectives et la collaboration attendue avec le

personnel de surveillance. Une infirmière, après avoir donné des explications sur le fonctionnement du service médical, sensibilise les agents à l'importance de l'hygiène au sens large et rappelle les obligations au niveau de la médecine du travail (dépistage tuberculose - visites médicales).

Une assistante sociale du service psychosocial précise le champ d'action du SPS, distinguant ce qui est soin de ce qui est expertise. Enfin, un membre de la police fédérale, section stupéfiant, présente une « valisette drogue » avec les substances illicites qui peuvent être retrouvées, ainsi que les effets visibles d'une consommation. Au bout des trois journées de formation, une évaluation de la formation est faite avec les apprenants.

Système d'évaluation des agents contractuels

Un système d'évaluation des agents contractuels a par ailleurs été mis en place par la direction en collaboration avec les assistants pénitentiaires.

Une fiche d'évaluation est complétée par les chefs d'équipe, reprenant leurs observations et commentaires sur les agents. Un assistant pénitentiaire compile les fiches et en fait un résumé qui servira de document de base pour une rencontre d'évaluation entre l'agent, le directeur et l'assistant pénitentiaire.

Les points forts et faibles de l'agent sont discutés avec lui : il est encouragé dans ses forces et conseillé face à ses faiblesses. Des pistes d'amélioration et des adaptations sont suggérées. Cependant, force est parfois de constater qu'un agent ne correspond pas au profil, ce qui contraint la direction à

Population moyenne	124,5
Hommes	124,5
Femmes	0,0
Prévenus	41,3
Condamnés	83,2
Internés	0,0
Autres	0,0
Régime ordinaire	123,5
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	1,1
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	111,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	6,80
Total Médical	3,00
Total SPS	3,95
Total Surveillance/Technique	102,85
Total Cultes	1,00
Total Hors cadres	
Total	119,60

demander la non-reconduction d'un contrat. La fréquence des évaluations est liée à l'ancienneté de service.

Formations au bénéfice des détenus

Avec une population moyenne de 134 détenus (2010), la prison met au travail chaque jour, une cinquantaine d'entre eux (travaux domestiques, travaux industriels, mobilier bâtiment, reliure).

L'année 2010 est l'année d'un renouveau en termes de formations au bénéfice des détenus. La position géographique de l'établissement est un obstacle aux offres de formation. En effet, la ville d'Arlon et sa région comptent moins d'organismes de formation qu'une grande ville. De plus, en termes d'infrastructure, l'établissement pénitentiaire manque de locaux et de places pour permettre d'offrir aux détenus un éventail plus large de formations.

Durant 2010, un module d'alphabétisation (asbl « Lire et Ecrire ») ainsi qu'une initiation à la langue anglaise (Ecole Commerciale et Industrielle de la ville d'Arlon) ont été proposés. La prison permet l'accès à la bibliothèque ainsi qu'à une salle informatique pour les détenus ne disposant pas de PC en cellule. La mise à disposition de ces ordinateurs permet aux détenus de travailler sur leurs cours mais aussi sur leur plan de reclassement.

Les forces vives de la Région réunit autour du Comité Local de Suivi a permis de relancer les formations et de travailler sur la motivation des détenus incarcérés. Le travail de ce comité est

souligné positivement par la communauté française et par le coordinateur de la formation pour les détenus.

Tournoi de jeux de société

Suite à une proposition des détenus renvoyée vers les représentants de l'organe de concertation de détenus, un tournoi de jeux de sociétés a été organisé. L'organisation incombaient totalement aux détenus, l'établissement se chargeant uniquement de mettre à leur disposition les jeux et les locaux.

Afin de permettre le plus grand nombre possible de participants, les jeux d'échecs, de dames et de puissance 4 ont été choisis. Trois prix par jeux (5-10 et 15 euros de téléphone) étaient prévus ainsi que des boissons.

La direction a demandé aux détenus de lui donner un feed-back par rapport à cette activité qui s'est parfaitement déroulée. Ces derniers notent qu'il est important de se rencontrer dans un autre contexte que celui du préau ou sur section, pour obtenir ainsi une autre relation. Le jeu permet à certains de s'exprimer, de s'extérioriser plus facilement. Ce tournoi a permis de réunir des détenus d'horizons, de culture, d'âge et de langue différents. Bien que ponctuelle, cette nouvelle activité a offert un changement dans la routine carcérale. Les détenus souhaitent l'organisation future d'autres activités similaires.

Recrutement local des ASP contractuels

Avec un turn-over (de 45%) du personnel de surveillance, pour l'année 2010, la tentative de compléter et d'obtenir la stabilisation du cadre représentent une difficulté majeure. La distance géographique séparant la prison d'Arlon de son personnel a toujours posé problème.

Moins de 10 % des assistants de surveillance pénitentiaire habitent la région d'Arlon. La plupart des membres du personnel de surveillance font près de 170 km (aller-retour) pour venir travailler. Ils proviennent essentiellement du nord de la province de Luxembourg, de la province de Liège mais également de la province de Namur et parfois de celle du Brabant-Wallon.

Partant de ce constat, l'on comprend aisément le nombre élevé de demandes de mutations introduites lors de chaque cycle. D'ailleurs, l'ouverture du centre fédéral pour mineurs ayant commis un fait qualifié infraction de Saint Hubert, en mars 2010, a attiré un grand nombre d'agents de la prison d'Arlon vers ce centre. Un recrutement local urgent d'assistants de surveillance pénitentiaire contractuel s'est avéré nécessaire pour palier à ces nombreux départs.

Dans ce cadre, la prison a collaboré avec le Forem d'Arlon. Des séances d'informations ont été organisées dans leurs locaux. Le Forem, via ses moyens de diffusion (spots télévision, presse écrite, annonces, etc.), a permis d'attirer près de 110 personnes lors de trois séances d'informations. Lors de ces séances, un expert technique pénitentiaire a présenté le contexte de travail, la description de la fonction et a expliqué les modalités

pratiques du recrutement. Cette personne a également prodigué des conseils utiles à la préparation de l'examen.

Environ 150 candidatures ont été reçues, qu'elles soient issues des séances d'informations Forem, des candidatures spontanées ou des inscriptions faites sur le site du Selor. L'ensemble de ces candidatures ont été triées selon les critères d'inscription, à savoir : être possesseur du certificat d'études secondaire supérieur et être âgé de 20 ans au moment de l'entrée en service. Elles ont ensuite été scannées et transmises au service du personnel qui s'est chargé des convocations.

127 candidats ont pu participer au recrutement et ont été répartis sur 9 journées intensives de sélection. 1 directrice, 2 psychologues, 2 assistants pénitentiaires et 1 assistant administratif se sont relayés entre le 21 avril et le 3 mai 2010 pour dégager, au final, 23 lauréats susceptibles d'entrer en service.

La mobilisation générale et le soutien de l'ensemble du personnel de la prison d'Arlon a finalement permis l'entrée en service d'une dizaine d'agents issus de la sélection et la constitution d'une réserve, également utilisée par le Centre de Détention de Saint Hubert pour compléter son cadre.

L'inconvénient est la nature du contrat (à durée déterminée) qui crée une certaine instabilité dans le chef de l'agent. L'avantage d'un recrutement est de permettre à des personnes de la région d'entrer en fonction à proximité de leur domicile. Il a également pour effet de freiner le mouvement de mutation auquel l'établissement est confronté.



BRUGES

Brugge

Le pénitentiaire complexe de Bruges (PCB) est l'une des plus grandes prisons de Belgique depuis 1991 et offre de la place à des prévenus et à des condamnés. Dans la section réservée aux femmes, les mères peuvent garder leur enfant avec elles jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de trois ans. Le complexe dispose également d'un centre médical, d'une section sans drogue et d'une section d'exécution des mesures de sécurité particulières individuelles.

Tradition Music for Life

Depuis 2009, dans l'optique de la justice réparatrice, le PCB veille à ce que les détenus de la section sans drogue et ceux de la section pour l'exécution des mesures de sécurité particulières individuelles (QMSPI) puissent participer à l'action 'Music for Life' de la station radio Studio Brussel. Pendant l'édition 2010, 15 détenus de la section sans drogue ont cuit des crêpes pour le personnel. Des crêpes ont également été proposées à la vente dans les salles de visite. Au total, pas moins de 2 500 crêpes ont été vendues.

En outre, les détenus ont également roulé à vélo et couru en faveur de l'action. Le SCRTP a sponsorisé les détenus qui souhaitent se dépenser physiquement en parcourant les kilomètres nécessaires en pédalant ou en courant. Les détenus de la section sans drogue ont parcouru pas moins de 2 013 km à vélo et effectué 411 tours du préau en courant, soit 93,5 km. Les détenus du QMSPI ont, quant à eux, parcouru 42,8 km à vélo et 38,3 km à pied.

L'action s'est clôturée le 19 décembre et a rapporté 3 177,15 euros. Le 23 décembre, c'est avec fierté que la recette a été remise à la Glazen Huis.

Enseignement sanctionné par un diplôme ou un certificat pour les détenus

Ces dernières années, en collaboration avec les partenaires de la Communauté flamande, le PCB a renforcé l'attention portée à l'enseignement. Le nombre de périodes concernant quelques cours a été adapté en fonction de l'obtention d'un certificat. En 2009, la première formation professionnelle à part entière a commencé : celle d'installateur électricien. Au printemps 2010, cinq détenus ont pu dire qu'ils étaient électriciens. Trois autres détenus ont obtenu la plupart des attestations partielles. En septembre 2010, une deuxième formation complémentaire, en soudure, a commencé. Les premiers détenus auront fini cette formation en juin 2011.

Les deux formations sont données en collaboration avec le 'Vrij Technisch Instituut' de Bruges. Le SCRTP a investi dans l'installation de postes à souder. Au PCB, quelques dizaines de détenus travaillent dans un atelier de couture. En collaboration avec le VDAB, le PCB voulait faire valider leurs connaissances au moyen d'un certificat. Pour l'épreuve 2009, seulement deux détenus ont réussi à obtenir une attestation de compétences acquises auparavant. Afin d'augmenter les chances de réussite des travailleurs en couture à l'épreuve de 2010, une série de formations ont été organisées pour mieux les préparer.

Population moyenne	758,8
Hommes	664,3
Femmes	94,5
Prévenus	234,4
Condamnés	475,5
Internés	33,0
Autres	15,9
Régime ordinaire	740,9
Semi-liberté (condamnés)	2,2
Detention limitée	14,8
Semi-liberté (internés)	0,9
Capacité moyenne	608,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	7,00
Total Attachés	5,60
Total Administratif	39,80
Total Médical	28,25
Total SPS	26,66
Total Surveillance/Technique	564,35
Total Cultes	2,50
Total Hors cadres	1,45
Total	675,61

Réorganisation en vue d'une meilleure affectation du personnel

Le PCB veut mieux employer le personnel de surveillance. Cette réorganisation a été validée à la concertation sociale. Un certain nombre de services de jour ont été transformés en services continus. On essaie de disposer, à partir de 19h00, dans la section hommes 1, d'un nombre maximum d'agents de surveillance afin d'organiser en toute sécurité les activités des salles polyvalentes dans les sections ouvertes. L'objectif est d'également augmenter le volume d'heures supplémentaires qui peuvent être données.

Concrètement, une série d'activités importantes, comme le préau et les visites, sont planifiées différemment dans l'emploi du temps afin que les assistants de surveillance pénitentiaire qui assurent la sécurité pendant ces activités soient disponibles à la section hommes 1 à partir de 19h00. Les missions de quelques autres postes ont été revues et modifiées ou réparties autrement, de sorte qu'ici aussi, du personnel supplémentaire vienne en renfort à partir de 19h00. A partir de ce moment, le personnel libéré peut être affecté dans les sous-centres ou, si tous les postes à pourvoir sont occupés, demander à récupérer des heures supplémentaires.

Environnement et développement durable

Le PCB a pris des mesures pour économiser l'eau et a fait placer des panneaux photovoltaïques sur le toit de l'établissement. Au bloc 2, des chasses d'eau avec double économiseur ont été installées sur 73 toilettes. Presque toutes les toilettes ont donc été transformées. 49 robinets rotatifs ont été remplacés par des robinets poussoirs.

Le PCB compte 33 sections, équipées chacune de trois douches. En principe, il est possible de prendre une douche tous les jours. En 2010, on a placé dans une section un poste d'essai de configuration de douche à commande. Cette section a été comparée avec une section sans commande. Les premiers tests étaient positifs. En 2011, un deuxième poste d'essai d'un autre type sera installé. Après une période de test de quelques mois, cette expérience sera également évaluée et toutes les sections seront équipées du poste d'essai le plus avantageux. Enfin, grâce à une intervention technique sur l'eau de refroidissement du chauffage, la quantité d'eau nécessaire au refroidissement est moindre, d'où des économies d'eau intéressantes.

En juin 2010, quelques 5 000 m² de panneaux photovoltaïques ont été placés sur le toit. On s'attend à ce que le PCB produise lui-même 466 Mwh d'électricité par an et contribue ainsi à réduire les émissions de CO₂ de 326,6 tonnes. Ikaros Solar, l'installateur et l'investisseur des panneaux photovoltaïques, loue le toit à la Régie des Bâtiments pour 20 ans. Le PCB reçoit une remise pour le courant prélevé.



Management par des pingouins

Il est important que le plan opérationnel de l'établissement se traduise en cercles de développement pour les membres du personnel afin qu'eux aussi puissent participer à la réalisation des objectifs de l'établissement. A la section hommes 2, le manuel de J. Kotter sert de fil conducteur : 'Alerte sur la banquise !' En racontant l'histoire d'une colonie de pingouins qui doivent changer parce que leur banquise est en train de fondre, ce livre parle du changement réussi dans des conditions difficiles. 28 objectifs ont été retirés du plan opérationnel du PCB et répartis parmi 135 membres du personnel ; les collaborateurs ont été consultés au maximum dans le choix des objectifs. Comblent le fossé entre la direction et les collaborateurs, tendre vers l'implication et la participation, donner des responsabilités aux collaborateurs et prêter attention au développement personnel de chacun sont les priorités qui ont été retenues.

Au printemps 2010, le PCB a lancé une enquête de satisfaction à la section hommes 2, en collaboration avec la VUB. Les résultats étaient positifs, avec des nuances. A titre d'exemple, la finalité d'un plan opérationnel ou des cercles de développement était généralement connue, le projet pingouin était considéré comme une avancée, la satisfaction au travail avait augmenté et les effets secondaires du projet, comme la création d'un cercle d'amis, étaient appréciés.

Remplacement de l'installation de sécurité

Dégâts causés par la foudre

Il y a quelques années, une grande partie de l'installation de sécurité du PCB a été sérieusement endommagée à la suite d'un grave impact de foudre. Une série de systèmes, comme l'interphonie, les caméras, la protection du périmètre, les alarmes et la commande des serrures, ont été détruits par l'impact et la surtension qu'il a provoquée. Des réparations provisoires ont été réalisées dans l'attente de travaux plus fondamentaux. L'installation initiale datait de la fin des années 80. Quelques sous-centres ont été partiellement remplacés ces dernières années, tant par les propres techniciens du PCB que par la société chargée de l'entretien. Une modernisation de l'installation s'imposait.

Cahier des charges pour une nouvelle installation

La Régie des Bâtiments, le service Appui, Bâtiments et Sécurité, le service technique du PCB et les membres du personnel directement concernés ont rédigé ensemble un cahier des charges fixant les exigences et les caractéristiques de la nouvelle installation. Ce cahier des charges portait sur le remplacement de l'installation et sur un contrat d'entretien. La combinaison du remplacement et de l'entretien permet d'assurer tant la continuité que la fiabilité de l'installation de sécurité.

Fabricom

Le cahier des charges a été publié, différentes firmes ont introduit une offre et le marché a finalement été attribué à la société Fabricom. Cette entreprise possède le savoir-faire technique concernant le placement et la gestion de telles installations de sécurité. Autre avantage, cette entreprise assurait depuis des années déjà l'entretien de l'installation à remplacer et connaissait donc parfaitement le dispositif actuel du PCB.

Premières actions

Normalement, l'installation de sécurité sera terminée dans le courant du premier trimestre de 2012. En juillet 2010, on s'est attaqué aux centres principaux 20 et 21 parce qu'ils jouent un rôle capital au niveau des mouvements et sont importants, de manière générale, en ce qui concerne la sécurité. A cet égard, l'option retenue a été de prévoir d'abord toutes les possibilités actuelles sans extension et de faire en sorte que le CIP (poste de commandement et d'intervention) puisse reprendre tous les centres.

Ensuite, on s'est occupé de quelques sous-centres de la section femmes et de la section hommes 1 (condamnés à de longues peines). Le planning prévoit une grande préparation et un plan de fermeture va être implémenté dans le même temps, avec la participation des collaborateurs techniques du PCB. Fin 2011, tous les centres auront été aménagés et un poste d'essai sera installé au CIP. Ensuite, les travaux continueront avec les caméras (couleur), la détection optique de fumée avec localisation et le centre nerveux de l'installation au CIP. Pour la protection du périmètre, un poste

d'essai de deux systèmes différents a été testé en novembre 2010. En 2011, une décision sera prise sur le système qui sera implémenté. L'équipe de Fabricom sera dès lors renforcée par des techniciens supplémentaires afin que les travaux considérables de câblage, de remplacement des lampes à signaux et des boutons, ainsi que de placement ou de remplacement des caméras puissent se dérouler sans problème.



TERMONDE

Dendermonde

Depuis 1863, la prison de Termonde fonctionne comme maison d'arrêt et maison de peine. Elle est bâtie selon le modèle Ducpétiaux classique.

Plus d'activités sportives

La prison de Termonde a encore intensifié son offre en matière d'activités sportives. Outre le fitness classique et les séances de spinning, les détenus ont pu participer à des séances de badminton, au programme Start-to-run ainsi qu'au programme B-Fit.

Une équipe de détenus est entraînée chaque semaine par un entraîneur d'un club de badminton local. Entre les entraînements, les détenus jouent régulièrement des matchs entre eux et avec des membres du club. De cette manière, la prison offre par le biais de l'effort physique une distraction rationnelle et intègre le sport dans le parcours de détention. Cette activité sportive permet également aux détenus de s'engager sur le plan social.

Avec Start-to-run, la prison veut toucher un grand groupe de détenus parce que ce n'est pas tant la condition physique qui importe mais bien les progrès enregistrés par ces personnes. Les détenus sont dès lors informés de leurs progrès personnels.

Le programme B-Fit comprend un test sur vélo qui mesure le niveau de condition. En fonction de la distance parcourue, un schéma d'entraînement adapté est établi pour les huit

semaines suivantes. Ce programme fonctionne avec un système de points selon les préférences de chacun quant aux formes de motricité (marche, course, cyclisme, ...). Après huit semaines, la condition physique est à nouveau mesurée. La prison a proposé ce programme tant au personnel qu'aux détenus.

Intégration des services 'bain' et 'vestiaire'

La prison de Termonde est un établissement de taille relativement réduite. C'est pourquoi elle a intégré les services 'bain' et 'vestiaire' en un seul service. Celui-ci gère aussi les vêtements et biens personnels des détenus. Le local a été rafraîchi de manière à recevoir les détenus dans des conditions plus confortables. L'établissement a également amélioré les procédures de fonctionnement, et en particulier les procédures administratives, afin d'améliorer la gestion de ces biens. Les vêtements civils sont désormais conservés dans des conditions plus hygiéniques. L'enregistrement des biens et objets entrants et sortants des détenus est plus fiable. Tous les membres du personnel sensés utiliser ces procédures ont été formés à cet effet.

Informatisation des procédures

La réorganisation des services 'bain' et 'vestiaire' et les autres procédures sont supportées par des applications informatiques développées localement au sein de 'Office Suite' disponible. La prison entend ainsi vivre avec son temps mais ce n'est pas tout. Les procédures de fonctionnement peuvent également être revues de manière à intégrer la logique 'Plan-Do-Check-Act'. La prison souhaite rendre les procédures plus intelligibles afin de soutenir les chefs

Population moyenne	203,8
Hommes	203,8
Femmes	0,0
Prévenus	119,5
Condamnés	80,2
Internés	1,0
Autres	3,1
Régime ordinaire	198,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	4,5
Semi-liberté (internés)	0,7
Capacité moyenne	168,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	15,80
Total Médical	2,95
Total SPS	7,15
Total Surveillance/Technique	105,15
Total Cultes	1,50
Total Hors cadres	
Total	137,55

d'équipe et les assistants pénitentiaires dans leur mission de contrôle vis-à-vis de leurs collaborateurs. Grâce à cette informatisation, la prison peut également reconstituer des problèmes, découvrir des points d'amélioration dans le fonctionnement ou l'organisation et découvrir les responsabilités éventuelles.

Ainsi, les applications locales gèrent les procédures suivantes :

- > quelques procédures administratives : le rapport journalier automatique, la liste des détenus à séparer, le calendrier des visites hors surveillance, la population, la liste des punis par aile, etc. ;
- > les détenus soumis à une surveillance particulière ;
- > les demandes de mise au travail et la désignation des gardiens ;
- > les rapports disciplinaires à l'égard de détenus.

Dynamisation des cercles de développement

Début 2010, le président du comité de direction a appelé à une plus grande dynamisation des cercles de développement. Dans un premier temps, l'objectif poursuivi (et atteint) visait à impliquer 95% des collaborateurs dans un cercle de développement.

La prison a consacré une attention supplémentaire à l'aspect qualitatif des cercles de développement. Lorsque les objectifs sont établis, il importe qu'ils soient pertinents pour plusieurs groupes de personnes. Cela signifie que les objectifs sont moins tributaires de l'improvisation du chef fonctionnel et/ou de la qualité de sa relation avec ses collaborateurs mais qu'ils ont un lien plus fort avec :

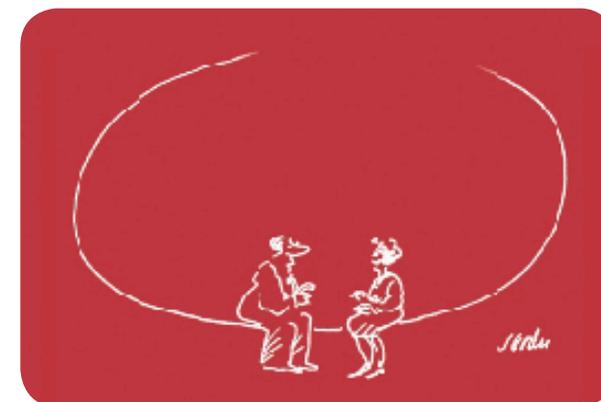
- > le plan opérationnel : chaque collaborateur doit au moins avoir un objectif lié, directement ou indirectement, à un objectif du plan opérationnel
- > la description de fonction : chaque collaborateur doit au moins avoir un objectif explicitement lié à un ou plusieurs domaines de résultats de sa description de fonction et (pour ce qui concerne les chefs fonctionnels) qui caractérise les missions d'un chef fonctionnel.

La prison ne souhaite pas tant définir des objectifs ponctuels mais plutôt des objectifs partagés par un maximum de collaborateurs et dont la 'date de péremption' dépasse la durée d'un cycle.

La prison a également investi dans le développement d'instruments destinés à aider les chefs fonctionnels à considérer de la manière la plus objective possible le comportement de leurs collaborateurs dans l'exercice de leur travail. Ils peuvent ainsi entamer les entretiens de fonctionnement et d'évaluation en disposant de plus d'éléments concrets et pertinents sur les collaborateurs.

Le baromètre des valeurs indique dans quelle mesure le collaborateur intègre les normes et valeurs de la fonction publique et de l'administration pénitentiaire dans son travail quotidien. Ces résultats sont confrontés à des définitions de comportement concrètement observables. Le bilan de performance est un instrument qui montre de manière objective dans quelle mesure le collaborateur accomplit réellement les missions inscrites dans sa description de fonction.

Pour armer suffisamment les chefs fonctionnels et leur donner une assurance suffisante pour mener à bien les cercles de développement, ceux-ci ont pu participer à des ateliers afin de développer les aptitudes nécessaires. Ils ont en outre pu faire appel à une cellule d'appui pour la préparation, l'organisation, le déroulement et le suivi des entretiens.



Nouvelle infrastructure

Section Détention limitée

Le complexe dans lequel séjournent les détenus soumis au régime de la détention limitée se composait de quelques espaces communs, dont le dortoir, la cuisine et l'espace détente. En termes d'hygiène, il était toutefois difficile de maintenir ce complexe dans un état acceptable et vivable. Cette section étant relativement séparée du reste du complexe cellulaire, la surveillance n'était pas évidente.

Il a été décidé, en collaboration avec le service Appui, Bâtiments et Sécurité et la Régie des Bâtiments, de transformer ces espaces communs (à l'exception du complexe sanitaire) en cinq chambres pour deux à trois détenus. Chacune de ces chambres est équipée d'un téléviseur, d'un frigo et d'un four à micro-ondes. Dans le complexe, les détenus peuvent utiliser un téléphone.

Le but est qu'ils puissent plus aisément prendre soin de leur cadre de vie, étant donné que la cohabitation est moindre ; ils disposent aussi de plus d'intimité. Les détenus sont incités, en collaboration avec les assistants de justice de la maison de justice locale, à prendre leurs responsabilités quant à l'entretien de leur chambre.

Rénovation du préau

Depuis longtemps, le préau collectif avait lieu dans la cour B où se trouvaient précédemment les préaux individuels et où un préau avait été organisé temporairement, pas toujours dans les meilleures conditions de sécurité et de confort. Les longs travaux dans la cour A ont débouché sur un nouveau préau au look moderne qui offre non seulement une plus grande sécurité et un meilleur confort mais qui est aussi plus spacieux et qui est doté d'équipements sportifs. Les détenus peuvent pratiquer des sports de ballon ou utiliser les appareils de fitness extérieurs qui viennent compléter la salle de fitness.

Ces équipements constituent également, avec les sièges et les abris couverts, une protection contre les visiteurs indésirables venus de l'extérieur. Dans l'avenir, la prison souhaite étendre les infrastructures sportives dans cette cour. Ainsi, des sièges supplémentaires et des tables solides et adaptées résistant au vandalisme seront installés. Lors de la rénovation, il a également été prêté attention au confort de travail du personnel qui assure la surveillance du préau. Un vaste local de surveillance a été construit et une caméra orientable très sensible et extrêmement précise a été installée afin de faciliter la surveillance.





Dinant

Avec une capacité de 33 détenus, Dinant est la plus petite prison du pays. En théorie, il s'agit d'une maison d'arrêt mais elle fonctionne également souvent comme maison de peine. Elle est bâtie selon le modèle Ducpétiaux et le régime est un régime fermé.

Population moyenne	50,9
Hommes	50,9
Femmes	0,0
Prévenus	29,4
Condamnés	21,4
Internés	0,0
Autres	0,0
Régime ordinaire	50,5
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,4
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	32,5
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	
Total Administratif	6,30
Total Médical	
Total SPS	1,95
Total Surveillance/Technique	38,65
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	48,90

Nouvelle cuisine aux normes HACCP

La prison de Dinant est présentée comme le plus ancien établissement pénitentiaire construit sur le royaume à la moitié du 19^e siècle suivant les principes mis en place par Ducpétiaux. C'est donc un bâtiment âgé, conçu pour une quarantaine de détenus totalement isolés les uns des autres. La cuisine, à dimensions « familiales » ne répondait plus du tout aux normes en vigueur en matière de sécurité et d'hygiène. Elle était un passage obligé pour se rendre dans la chaufferie en cave et dans les magasins du comptable. Le rapport d'inspection de l'AFSCA (Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire) dressé le 26 juillet 2002 mettait à juste titre le doigt sur plusieurs infractions à la réglementation sur les denrées alimentaires. Celles-ci visaient essentiellement l'infrastructure en place et en corollaire l'organisation des différentes activités liées à la préparation des repas.

Dans la foulée une commission locale HACCP fut mise en place afin d'assurer la supervision des activités en cuisine. Cette commission se réunit périodiquement pour faire le point. En 2005 ont débuté les premiers échanges avec la Régie des Bâtiments, les premières ébauches de plans ont vu le jour dans l'espoir de rapidement lancer un chantier de remise à neuf afin de satisfaire aux normes en vigueur de la

cuisine et de ses dépendances. L'étude du dossier fut ardue et longue. Toutefois, après de nombreuses péripéties, le chantier s'ouvrait début 2009 pour 4 mois disait-on. Afin de garantir le maintien du niveau de qualité et de flexibilité dans la préparation des repas, l'équipe technique de l'établissement s'est ingéniée à aménager une cuisine provisoire dans trois cellules du rez-de-chaussée. Avec l'accord de la direction régionale, la prison évitait ainsi de faire appel à un fournisseur extérieur d'où une limitation des frais au niveau du budget de la nourriture. Le chantier a pris un an et c'est au printemps 2010 que la prison a pu réinvestir des locaux superbement aménagés, bien éclairés, fonctionnels et surtout permettant la marche en avant comme le veut la réglementation. Voilà donc un domaine où la prison vient de subir un très sérieux lifting pour le bonheur de tous.

D'autres projets sont à l'étude depuis près de deux ans maintenant et attendent la mise en place de partenariats tant financiers que techniques entre l'équipe locale, la Service Appui Bâtiments Sécurité, la SCRTP et surtout la Régie des Bâtiments. La philosophie de ce vaste projet de réaménagement complet du bâtiment est de le rendre conforme à la loi de principes sur le traitement des détenus et davantage en phase avec les recommandations en matière de bien-être et sécurité au travail. C'est un nouveau défi de taille.

Fiche individualisée « plan de détention »

Les détenus n'étaient pas toujours orientés vers les postes de travail, les activités ou les formations qui correspondaient tant à leurs attentes, qu'à leur expérience, leurs connaissances ou leurs compétences. Tous les détenus ne sont pas demandeurs de participer aux activités ou de travailler car certains d'entre eux ne se manifestent pas dans ce sens. Cela peut s'expliquer

par un repli sur eux-mêmes ou par une méconnaissance de ce qu'il est possible de faire en prison ou par un manque de motivation. Une fiche « plan de détention » a été créée.

La fiche est complétée une fois par semaine lors de l'accueil entrant par l'assistant social du Service d'Aide aux Détenus (SAD) afin de recueillir différentes données sur le parcours scolaire et professionnel du détenu tant à l'extérieur qu'en milieu pénitentiaire, sur leurs connaissances linguistiques, situation sociale et familiale et leurs différentes attentes par rapport au travail, aux formations et aux activités de justice réparatrice. C'est l'occasion de mieux informer le détenu sur les différentes activités proposées, de susciter son intérêt et de l'inciter à ne pas rester oisif en détention. La fiche est transmise au professeur d'alphabétisation. Celui-ci fait passer un test de connaissances en français et en mathématiques.

Une fois par quinzaine, les détenus sont invités à rencontrer le professeur, le chef de quartier responsable des activités et le directeur responsable de la mise au travail et de l'organisation des activités, afin que ceux-ci leur donnent un feedback du profil ainsi établi et des résultats obtenus au test. Ils peuvent discuter ensemble de l'opportunité ou non de participer aux différentes formations et animations et/ou d'exercer un travail dans la prison. Suite à cet entretien, les souhaits des détenus correspondant à leurs aptitudes sont mentionnés sur la fiche. Cette fiche est ensuite remise aux responsables de la mise au travail, des formations, et de la justice réparatrice. Elle est également déposée au dossier de gestion de la détention.

Tout au long de la détention, la fiche est complétée dans les rubriques suivantes : formations suivies, travail en prison, participation à d'autres animations. Malheureusement ce

projet est actuellement en suspens en raison du départ du professeur d'alphabétisation et de la surcharge de travail de l'assistant social du SAD.

Sensibilisation à la gestion d'un budget pour les détenus

Plusieurs détenus connaissent des situations financières difficiles ou se trouvent en position de surendettement. Cela peut, à leur sortie de prison, avoir des conséquences non seulement sur leur réintégration sociale mais aussi, sur l'unité de la famille et sur la recherche ou la reprise d'un emploi. Cela constitue donc une source d'inquiétude, de stress, d'inattention, etc. voire une tentation de commettre des délits pour s'assurer un autre train de vie. Une animation de deux heures, une fois par trimestre, est proposée par PHOENIX, un service aux entreprises de Fontaine-l'Évêque afin d'aider les détenus à mieux prendre en main la gestion du budget de leur ménage mais également à gérer leurs dépenses en prison. L'animation est payante et prise en charge par la Caisse d'Entraide des Détenus. Une évaluation est réalisée tant par l'animateur que par les détenus.

Processus pour la mise au travail des détenus

Un des objectifs stratégiques de la DG EPI était d'établir une monographie de processus pour la mise au travail des détenus. Des problèmes ont été constatés en ce qui concerne l'accès équitable au travail. Les détenus étaient mis au travail en fonction uniquement de leur place sur une liste d'attente et après avoir accepté du travail en cellule. La liste n'étant pas toujours à jour, il était difficile d'exercer un contrôle sur la concordance entre cette liste et l'ordre réel dans lequel les

détenus étaient mis au travail. Il était donc rarement tenu compte de leurs attentes quant au poste à occuper, de leur expérience, de leurs connaissances ou encore de leurs compétences.

Une procédure d'évaluation des travailleurs a été mise en place pour les travailleurs débutant dans un travail et chaque fois que des changements sont constatés dans le rendement ou la qualité du travail. Par ailleurs, la gestion des stocks n'étant pas à jour, la qualité du travail n'était pas toujours contrôlée par chaque responsable du travail. Il fallait donc un outil permettant de vérifier la périodicité du contrôle effectué.

Un outil informatique sous forme de tableau Excel a été mis à la disposition de la direction, des assistants pénitentiaires, de même que des responsables du service technique. Divers documents ont été créés ou mis à jour pour remédier aux problèmes constatés. Le budget annuel pour les gratifications domestiques doit être utilisé de façon optimale. Un cadre des travailleurs fixant leur tarif horaire, le nombre de jours de travail par mois et le nombre d'heures maximum de travail a été transmis aux différents responsables des détenus travailleurs afin de ne pas dépasser le budget.

Afin de motiver les détenus, les tarifs horaires ont été modulés en fonction de l'expérience et des compétences des détenus mis au travail, de la nature du travail, des responsabilités à assumer et de l'évaluation de la qualité et de la régularité au travail. Plusieurs personnes s'occupaient de la mise au travail sans coordination réelle. Il fallait permettre une gestion en temps réel de la mise au travail et des clôtures de compte. Un responsable du processus, de même qu'un suppléant ont été désignés au sein du service technique.

« Rencontres Mieux-être » pour les détenus

Depuis 1998, Le Service d'Éducation à la Santé (SES) de Huy mène diverses actions de prévention du SIDA, des hépatites virales et autres IST en milieu carcéral. Ayant constaté que les besoins en terme de bien-être sont négligés tant pour les personnes incarcérées que pour le personnel pénitentiaire, que l'environnement carcéral est un milieu anxiogène qui favorise les tensions, l'agressivité, voire la violence, le mal-être, les dépendances, les comportements à risques et les attitudes discriminatoires, que ce soit vis-à-vis des détenus ou du personnel pénitentiaire, le SES de Huy a présenté au mois de mars 2010 un nouveau projet pilote axé essentiellement sur la santé mentale en prison.

La prison de Dinant a été choisie en 2010 comme l'une des quatre prisons pilotes où cette nouvelle action a été menée, puisque la prison tente de mettre l'accent sur une gestion sûre et humaine de la détention notamment par une gestion adéquate des émotions et des relations interpersonnelles au sein de la prison. Au mois de mai 2010, deux séances d'information obligatoires pour l'ensemble du personnel ont été organisées pour présenter le projet.

Afin de préparer ces séances d'information, le personnel a été invité à répondre à un questionnaire permettant de mieux cibler le contenu de l'information souhaitée. Dans un premier temps, les modules ont été proposés uniquement aux détenus. Par la suite, il semble opportun d'élargir le projet aux agents. En effet, étant donné l'importance d'un travail systémique, et en vue d'améliorer l'impact de cette action, un travail avec les deux publics, détenus et personnel, s'avère opportun à plus long terme. Il sera possible, ainsi, de viser une

amélioration durable des rapports interpersonnels et de l'ambiance de la prison.

Le contenu des rencontres « Mieux-être » pour les détenus a également été discuté avec la direction, les assistants pénitentiaires et le service psychosocial de l'établissement. Dix rencontres ont été programmées entre juin (séance d'information pour les détenus) et le août 2010. Les séances étaient encadrées par une psychologue et une éducatrice spécialisée. Les animations n'ont pas pour but de fournir un suivi psychologique individuel mais visent un mieux-être de la personne par une dynamique de groupe. En travaillant sur l'estime de soi, la gestion du stress et la communication non violente, différents objectifs sont visés :

- > avoir une meilleure connaissance et estime de soi ;
- > favoriser la gestion du stress ;
- > donner des outils de communication efficace ;
- > améliorer les relations du détenu avec ses pairs ainsi qu'avec le personnel pénitentiaire ;
- > canaliser et maîtriser les réactions violentes ou inadéquates ;
- > exprimer plus aisément les émotions ;
- > favoriser la réinsertion familiale et sociale du détenu.

Deux types d'ateliers complémentaires ont été organisés pour un groupe de dix détenus :

- > des ateliers de réflexion axés sur la gestion des émotions, la gestion du stress et de développement de la communication non-violente ;
- > et des ateliers pratiques axés sur des activités manuelles, l'expression corporelle et la créativité. L'accent sur la

création artistique a été mis à la prison de Dinant, étant donné l'absence de ce type d'activité.

Parmi les outils proposés sont des jeux de rôle, des questionnaires de réflexion personnelle, des animations audiovisuelles, des pratiques de relaxation, etc. Après la première séance d'information, une charte pour le bon fonctionnement des rencontres a été signée par les animatrices, les détenus inscrits et la direction de la prison.

Un feedback de la première rencontre faisait état du bon déroulement de celle-ci, du nombre élevé d'échanges entre les détenus, de l'écoute attentive des uns envers les autres ainsi qu'un respect mutuel vis-à-vis des confidences et du vécu de chacun. Les détenus avaient également demandé un engagement formel à respecter la confidentialité. A la fin des dix rencontres, une évaluation positive a également été réalisée. Les détenus ont dit aux animatrices qu'ils attendaient le lundi impatientement. Celles-ci ont constaté qu'il était important de poursuivre le projet et que les ateliers « Rencontre Mieux-être » répondaient à des besoins criants pouvant favoriser le bien être en milieu carcéral ainsi que la réinsertion sociale des détenus.



Everberg

Le centre 'De Grubbe' à Everberg a été créé par la loi du 1er mars 2002 comme centre de placement provisoire pour mineurs ayant commis un fait qualifié infraction. Il héberge des garçons de 14 à 18 ans pour une période maximale de deux mois et cinq jours.

Nouveau bâtiment polyvalent en cours de réalisation

En 2002, le centre De Grubbe offrait une solution provisoire aux problèmes de capacité que connaissaient les institutions communautaires. Ce centre comprend cinq sections de dix chambres, réparties dans deux bâtiments : un petit bâtiment abrite une section et un deuxième bâtiment en abrite quatre. Le centre peut accueillir 50 jeunes. Grâce à un protocole conclu entre le ministre de la Justice et les ministres compétents des Communautés, la capacité d'accueil de délinquants mineurs sera portée, à terme, à 126 places.

La nouvelle infrastructure est prévue en trois phases. Dans un premier temps, on construit un bâtiment polyvalent, puis un bloc cellulaire de 50 places et un bâtiment administratif et, enfin, un second bloc cellulaire de 76 places. Le bâtiment polyvalent sera doté d'un accès sécurisé, d'une salle de visite, de parloirs individuels, de salles de réunion, d'un endroit de stockage, d'un espace fitness et d'un hall sportif. Le service technique, la buanderie, le stockage des vêtements et du mobilier et les locaux de gestion du trafic des données et des communications téléphoniques seront situés au sous-sol.

Les travaux de démolition du bâtiment existant et de construction du nouveau bâtiment polyvalent ont débuté en juin. La réception du gros œuvre du bâtiment polyvalent est prévue mi-2011.

Communication et gestion des conflits

Le centre De Grubbe a organisé une formation de quatre jours sur la communication et la gestion des conflits avec les jeunes pour deux groupes de 12 membres du personnel de surveillance. Les recommandations formulées par le Comité européen pour la prévention de la torture et par la commission d'évaluation créée en 2002 dans le cadre de l'accord de coopération entre l'autorité fédérale et les Communautés étaient à la base de cette formation.

La formation de base de chaque nouvel assistant de surveillance pénitentiaire est surtout axée sur le développement de l'expertise au sein de l'administration pénitentiaire. Tous les assistants de surveillance pénitentiaire suivent une formation sur la communication générale et la gestion des conflits. Toutefois, cette formation offre une solution insuffisante pour le traitement spécifique des jeunes qui s'impose vu leur manque de maturité émotionnelle, leur réflexion à court terme, leur seuil de frustration plus bas, etc.

C'est pourquoi le nouveau personnel de surveillance pénitentiaire suit une formation de base complémentaire afin d'acquérir une expertise sur les relations avec les jeunes. Pendant cette formation, ils apprennent des techniques d'entretien et de gestion des conflits mais également ce que peuvent être les effets de l'enfermement sur le comportement et le ressenti des jeunes. Des psychopathologies fréquentes

Population moyenne	30,6
Hommes	30,6
Femmes	0,0
Prévenus	0,0
Condamnés	0,0
Internés	0,0
Autres	30,6
Régime ordinaire	30,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	34,1
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,00
Total Attachés	
Total Administratif	7,55
Total Médical	
Total SPS	
Total Surveillance/Technique	67,25
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	77,80

chez les jeunes, comme le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité, des troubles du comportement ou la consommation abusive de substances, sont également abordées. Les participants apprennent qu'ils doivent s'y prendre avec les jeunes autrement qu'avec des détenus majeurs.

La formation a recueilli les éloges de tous. Ils comprennent mieux le comportement et les problèmes de comportement des jeunes et connaissent la différence de fonctionnement et de réaction entre des adultes et des jeunes. Ainsi, ils savent également mieux intervenir en cas de problèmes. La direction du centre fédéral fermé pour jeunes à Tongres a décidé d'organiser cette formation également. L'objectif est que tous les nouveaux ASP appelés à travailler à Everberg ou à Tongres suivent cette formation.

Réduire l'empreinte écologique

Le centre De Grubbe s'intéresse au développement durable. Or, ce n'est pas chose évidente car l'entrée et les locaux des directions et des services administratifs sont installés dans des conteneurs dotés d'un système de chauffage et de refroidissement électrique. Dans son plan opérationnel, le centre veut réduire sa consommation de mazout et d'eau d'au moins 3 % en 2010 et en 2011 respectivement, sans que soient mises en péril les conditions de vie et de travail des jeunes et du personnel.

Le service technique local a placé deux thermostats sans fil qui règlent le chauffage dans les quatre sections. Dorénavant, la température est maintenue à un niveau un peu plus bas et tous les jeunes reçoivent une couverture supplémentaire.

Grâce à une minuterie placée sur le circulateur du boiler, il y a de l'eau chaude pour les douches des détenus entre 6h30 à 22h00 seulement.

Les chiffres montrent que le centre a consommé 40 000 litres de mazout en moins en 2010 par rapport à l'année précédente, soit une économie de 30 %. Toutefois, il faut préciser à cet égard qu'une section a été fermée à la suite du départ des jeunes francophones. En raison des travaux de rénovation, la capacité d'accueil a baissé jusqu'à 24 jeunes. En décembre, elle est remontée à 30 jeunes. Lorsque les travaux de rénovation seront achevés, les quatre sections pourront accueillir 40 jeunes.

En raison de tous ces facteurs, il n'est pas possible de réaliser une analyse exacte des chiffres de la consommation en 2009 et en 2010. Le centre est déterminé à atteindre l'objectif de réduction de 3 % en 2011.

Enlèvement sélectif des déchets

En 2010, le centre De Grubbe a instauré une nouvelle politique de tri sélectif des déchets. Actuellement, les ordures sont collectées dans un conteneur vidé tous les quinze jours. Dorénavant, elles doivent être triées à la source. Une analyse des besoins a été réalisée sur le nombre de conteneurs et leur capacité, par type de déchet, ainsi que sur la fréquence avec laquelle les ordures sont enlevées.

De Grubbe souhaite apporter sa contribution en vue d'assurer un meilleur recyclage et de réaliser des économies. Ainsi, le personnel utilise des tasses en faïence au lieu de gobelets jetables, l'utilisation des fontaines à eau est encouragée et les lampes TL défectueuses sont collectées gratuitement dans une boîte ou un fourreau pour lampes. Le centre prévoit également un conteneur pour les emballages.

Capacité d'accueil accrue

Le Centre pour le placement provisoire de mineurs ayant commis un fait qualifié infraction a été créé en 2002. En 2010, les jeunes francophones ont été transférés au centre fédéral fermé pour Jeunes (CFF) de Saint-Hubert. Dans ce centre, 13 places ont été prévues pour des jeunes dessais et 37 places pour des jeunes qui peuvent être placés par le juge de la jeunesse sur la base de la loi du 1er mars 2002.

Les membres du personnel francophone qui travaillaient jusqu'alors à Everberg sont affectés dans une prison à Bruxelles ou dans la partie francophone du pays. Quelques membres du personnel travaillent désormais au CFF de Saint-Hubert. Depuis le 21 mai 2010, seuls les jeunes placés par un juge de la jeunesse d'une juridiction néerlandophone séjournent encore au centre De Grubbe.

Rénovation des cellules

Lors de la création du centre, le partage de la capacité a été clairement fixé dans l'accord de coopération conclu entre le pouvoir fédéral et les trois communautés. 24 places étaient réservées pour des jeunes de la juridiction néerlandophone. Ils séjournent dans une section placée sous la compétence de la Communauté flamande. Vingt-six places étaient réservées pour des jeunes de la juridiction francophone et germanophone (2 places), qui séjournent dans des sections dont l'encadrement pédagogique était assuré par la Communauté française. Après le départ de la section pour jeunes francophones, la capacité du côté néerlandophone a été maintenue à 24 places pendant quelques mois.

Les quatre sections du bâtiment cellulaire ont été rénovées et rafraîchies. Le centre a fait appel à un entrepreneur externe et a également exécuté quelques travaux en gestion propre. Avec l'aide des jeunes, le centre a rénové lui-même les sections et le mobilier des chambres. Le plâtrage des chambres a été achevé, tandis que les murs, les portes des cellules et les plafonds ont été repeints. Les couloirs de section et les espaces communs (les cuisines, les salles de classe et les locaux polyvalents) ont également été rénovés en profondeur. Le mobilier a été fixé dans les murs et le sol. Une firme externe a traité les murs sur le côté est du bâtiment cellulaire pour lutter contre les problèmes d'humidité. La robinetterie des douches a également été adaptée.

Extension à 40 places

L'extension à 40 places est en cours de préparation. Cette extension va entraîner, tant sur le plan du fonctionnement interne que sur le plan de l'encadrement en personnel, un certain nombre de changements qui doivent permettre de rapprocher davantage le fonctionnement du centre avec celui des institutions communautaires en Flandre.



Forest

La prison de Forest date de 1910 et est principalement une maison d'arrêt. Elle comporte une section psychiatrique pour les internés. L'établissement est situé à deux endroits : la prison des femmes, également appelée 'Berkendael', est physiquement séparée de la prison de Forest.

Population moyenne	686,9
Hommes	611,0
Femmes	75,9
Prévenus	466,9
Condamnés	109,2
Internés	109,1
Autres	1,6
Régime ordinaire	686,9
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	469,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	2,00
Total Administratif	35,20
Total Médical	18,20
Total SPS	15,45
Total Surveillance/Technique	351,00
Total Cultes	5,20
Total Hors cadres	
Total	431,05

Règlement de travail

L'année 2010 fut avant tout, comme pour les autres établissements, l'année où le règlement de travail est entré en application. Les implications les plus importantes furent l'établissement de nouvelles grilles de service ainsi que la gestion des congés en vue d'une part de permettre à chacun de prendre ses congés annuels et d'autre part, dans la mesure du possible, de vider ce que l'on appelle communément le « sac à dos », c'est-à-dire l'arriéré cumulé de jours de congés et repos. Malgré la difficulté que cela représente à certains égards, la moyenne générale de prise de congés est tout à fait satisfaisante.

Travaux d'infrastructure

La prison de Forest est devenue centenaire en 2010 et l'on peut convenir aisément que la conséquence en est une certaine vétusté des lieux. Cette vétusté a un certain impact sur le travail quotidien de chaque agent, quelle que soit sa fonction. Bien que l'établissement soit amené à disparaître en 2018 avec le projet de construction de l'établissement de Haren, il est important de garantir une infrastructure correcte. L'accent a donc été mis sur le suivi de toutes les demandes de

travaux, sur la nécessité de renforcer les relations de travail avec la Régie des Bâtiments ainsi que sur l'hygiène et les réparations nécessaires à effectuer. Inutile de préciser que le service technique a fort à faire. L'année 2010 s'est clôturée par une rénovation sommaire de l'aile B imposée par l'inspection du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, suite à des problèmes majeurs rencontrés. Plusieurs travaux ont été réalisés ou sont en cours, mais la liste reste longue. Un nouveau projet mis sur le métier est entre autres la réaffectation d'un bâtiment afin que le personnel dispose enfin d'un logement digne de ce nom.

Formation en gestion de conflits étendue

Les agressions tant physiques que verbales envers les agents sont un des risques inhérents au travail en prison. L'établissement y est vigilant et le personnel de surveillance y est formé par les « trainers » internes. La formation en gestion de conflits a été étendue dans le courant de cette année aux autres catégories de personnel et ce, tant au niveau théorique que pratique. Assistants administratifs, psychologues, infirmiers, aumôniers, comptables, directeurs, etc., tous ont eu l'occasion d'être formés durant deux jours.

Vade-mecum

Une des problématiques connue de l'établissement est le turn-over constant du personnel. S'il est difficile de lutter contre ce phénomène dû en grande partie à une volonté légitime des agents de se rapprocher de leur domicile, la conséquence pour l'établissement de ces départs constants du personnel est le risque de la perte des connaissances engrangées. Pour éviter cela, il est indispensable que chaque service possède un vade-mecum des procédures relatives à leur type de travail. C'est un travail de grande envergure qui demande du temps et de la rigueur. Afin d'avancer dans cette voie, et, notamment par le biais des cercles de développement qui ont également fortement évolué en 2010, des objectifs ont été fixés par service. Les procédures les plus importantes sont en cours d'écriture.

Brochure informative aux détenus en plusieurs langues

Etablissement bruxellois et donc bilingue, la prison de Forest est en réalité quotidiennement confrontée à une multiculturalité et souvent aussi à la non-maîtrise par les détenus de l'une et l'autre des deux langues nationales. Quasi quotidiennement il est fait appel aux connaissances linguistiques des agents et celles-ci sont une ressource importante pour entrer en contact avec des détenus ne parlant ni le néerlandais ni le français.

La palette de connaissances en langues est assez étendue au sein des agents. Que ce soit l'espagnol, l'arabe, le polonais, le roumain, l'italien, l'anglais, le grec, etc. pour n'en citer que quelques unes. Un des objectifs du plan opérationnel est de répertorier valablement ces connaissances afin de les promouvoir et de pouvoir y faire référence afin de faciliter le travail quotidien avec les détenus.

Dans le même ordre d'idées, l'établissement a accueilli fin de cette année une conférence de presse relative à l'édition d'une brochure informative à destination des détenus intitulée « la prison, s'en sortir ». Cette brochure, publiée en différentes langues, a été présentée par l'association de 8 services d'aide sociale aux justiciables coordonnée par Madame Etienne; présentation qui a été rehaussée de la présence de Mesdames les Ministres Huytebroeck et Grouwels, ainsi que de Monsieur De Clerck, Ministre de la Justice.



GAND

Gent

Depuis 1862, la prison de Gand sert de maison d'arrêt et de maison de peines. Elle a été construite conformément au modèle Ducpétiaux et a entretemps été rénovée en profondeur. Elle dispose également d'une section pour femmes ainsi que d'une annexe psychiatrique. Un régime fermé y est d'application.

Rajeunissement des voûtes et des ailes

Pour de nombreux détenus qui y entrent, la prison est un véritable labyrinthe. La prison de Gand a par conséquent décidé de mettre en évidence, au sens propre comme au sens figuré, les éléments identifiant les différentes ailes. Pour ce faire, elle a utilisé une couleur reposante homogène, la spécificité étant marquée par une couleur d'accent sur les nervures des voûtes et sur le sol des couloirs.

La prison a confié cette tâche à l'équipe de rénovation des cellules, composée d'un assistant de surveillance pénitentiaire et de six détenus. Les voûtes, y compris les nervures peintes en couleur d'accent, ont été entièrement retouchées et peintes. Après les voûtes vint le tour des murs et des couloirs et, pour finir, la rénovation de tous les éléments métalliques des balustrades et des escaliers. Deux mois après le début des travaux, la première aile a été inaugurée. Entre-temps, les travaux battaient leur plein dans les autres ailes, repeintes chacune dans leur propre couleur.

Travaux de rénovation en régie propre

Pour utiliser plus efficacement les rares espaces présents dans la prison, un véritable carrousel s'est mis en place entre les ateliers, le vestiaire, la salle de fitness et la bibliothèque. Le personnel et les détenus du service technique local ont réalisé les travaux en régie propre tandis que l'équipe de rénovation des cellules rafraîchissait les nouveaux locaux. Un nouveau local de fitness a été installé dans un atelier libéré. Le coordinateur sportif a veillé à ce que, en complément des appareils de musculation, d'autres appareils soient prévus pour la mise en condition et le cardio-training.

Le vestiaire s'est à son tour installé dans l'ancien local de fitness. Le regroupement des vêtements des détenus, des vêtements civils et des objets prohibés dans un seul local qui occupe une place centrale et se situe près de la laverie, améliore l'efficacité et la sécurité du service.

Les cloisons de l'ancien vestiaire ont été retirées et l'espace a été réaménagé en une grande bibliothèque, lumineuse et agréable. Les livres, mais également les bandes dessinées, les périodiques et le multimédia sont mis pleinement en valeur dans le mobilier rénové. Les détenus peuvent effectuer librement des recherches dans le réseau BIB et un coin salon les invite à lire sur place. La prison a conclu avec la Communauté flamande, la province de Flandre orientale et la ville de Gand un accord qui fait dorénavant de la bibliothèque

Population moyenne	376,4
Hommes	336,0
Femmes	40,4
Prévenus	157,8
Condamnés	113,1
Internés	102,1
Autres	3,4
Régime ordinaire	368,9
Semi-liberté (condamnés)	0,5
Detention limitée	5,9
Semi-liberté (internés)	1,2
Capacité moyenne	283,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	25,25
Total Médical	7,70
Total SPS	9,95
Total Surveillance/Technique	194,80
Total Cultes	
Total Hors cadres	2,70
Total	245,40

de la prison une filiale à part entière de la Bibliothèque publique de la ville de Gand.

Distribution de vêtements

Jusqu'à il y a peu, chaque détenu recevait deux fois par semaine dans sa cellule un paquet de vêtements à sa taille et devait déposer, après la douche, son linge sale dans un conteneur. L'opération n'était toutefois pas toujours contrôlée, ce qui a conduit à d'importantes pertes sur le plan financier et matériel entraînant parfois un manque de vêtements.

En 2010, un nouveau système de distribution a été introduit. Lors de son incarcération, chaque détenu reçoit un ensemble de vêtements à sa taille dont il est lui-même responsable. Chaque semaine, le linge sale est enlevé en cellule et échangé contre des vêtements propres. Ainsi, toute personne soigneuse reçoit toujours des vêtements propres. Celui qui endommage ou perd des vêtements est détecté lors de contrôles ponctuels ou à son départ de l'établissement.

Antenne de prévention du suicide

Malgré le climat de vie général et les possibilités de régime étendues, la prison a connu ces dernières années plusieurs suicides (et parfois même de graves tentatives de suicide). C'est pourquoi il a été décidé d'investir dans une prévention spécifique. Un groupe de travail 'prévention du suicide' a rédigé diverses recommandations quant à la politique à suivre : tout d'abord, chaque membre du personnel du cadre de surveillance et du cadre administratif doit être conscient des éléments ou signaux auxquels il faut être attentif. De plus, la

prison souhaite créer un climat de vie relationnel qui forme un environnement protecteur pour les détenus.

Une recommandation spécifique portait sur la création d'une 'antenne de prévention du suicide', qui s'est ouverte en juin 2010. Cette équipe pluridisciplinaire se compose d'assistants de surveillance pénitentiaire, de membres du service psychosocial et du service médical ainsi que de collaborateurs administratifs qui ont suivi une formation externe spécifique. A l'automne 2010, tous les membres du personnel ont reçu une formation restreinte sur les facteurs de risque, la reconnaissance de signaux et la procédure à suivre pour faire part de ces signaux au groupe de travail.

L'antenne intervient dans les périodes à risque critiques et procède à un screening centré sur le risque de suicide. Elle rend ensuite un avis à la direction de la prison. Cet avis comporte deux piliers : la diminution des facteurs de risque par l'introduction de mesures protectionnelles, comme l'adaptation de l'espace de séjour, et l'augmentation des facteurs protecteurs, dont le renvoi à des instances d'aide. De juin à décembre 2010, l'antenne est intervenue dans 48 situations.

Concertation avec les détenus et conséquences pratiques

La prison de Gand a lancé la concertation avec les détenus en 2010. Les détenus choisis étaient représentatifs de la population parce que la prison avait tenu compte de leur statut juridique, du taux de leur peine, de leur sexe, de leurs origines culturelles et religieuses.

Premier point à l'ordre du jour : la cantine

Dans une première phase, ils se sont penchés sur un thème qui a une influence directe sur leur vie quotidienne : l'évaluation et l'adaptation (si nécessaire) de la cantine hebdomadaire. Ce thème ne constituait pas une menace pour la sécurité et l'organisation dans l'établissement. C'est pourquoi la prison a également créé une assise parmi le personnel de manière à ce que les deux groupes puissent ensuite agir en concertation.

Outre les concertations officielles avec le personnel, les détenus ont également pu se réunir chaque semaine en l'absence de tout contrôle direct et discuter du feedback de leur 'arrière-ban'. Un procès-verbal de ces concertations était à la disposition de tous les participants de manière à ce que le personnel puisse en suivre l'avancement.

Enquête de travail

Pour que tout se déroule bien en pratique, la présence de 'spécialistes en la matière' s'avérait nécessaire. Ainsi, le comptable des biens et le détenu qui travaille au magasin étaient deux personnes-clés. Afin de fournir aux détenus

participants une estimation réaliste des possibilités et limites du fonctionnement de la cantine, ils ont effectué une 'visite de travail' au magasin. Cette prise de contact avec le terrain leur a permis de comprendre quelles sont ces limites.

Conseil des détenus

La manière pour le 'conseil des détenus', comme ils se sont appelés, de parvenir à penser 'out of the box' est très vite apparue. L'initiative initiale a dépassé la simple énumération de quelques produits nouveaux ou à remplacer. Une réforme structurelle des listes de la cantine s'imposait. Grâce à ses arguments convaincants, le conseil des détenus a pu revoir entièrement le fonctionnement de la cantine. Ils ont suggéré de proposer certains produits, comme des articles hygiéniques ou des boissons, à la fois sous le label maison et sous le label commercial. Ensuite, les petits appareils électroniques bon marché, comme un radio-réveil, ont été mis à la cantine hebdomadaire et les chaînes hi-fi plus chères ont été transférées à la cantine mensuelle.

Le conseil des détenus a effectué une petite enquête afin de représenter la majorité des détenus. Ses membres ont eux-même préparé les questions, se sont chargés de les communiquer et se sont occupés du traitement des résultats. Ainsi, ils ont préparé le terrain en faisant du lobbying durant les préaux, à la salle de cinéma ou à d'autres moments où les détenus sont en groupe. Ils ont convaincu les autres de l'utilité de leur mission et ont essayé de gagner les sceptiques à leur cause. Le résultat de l'enquête a été spectaculaire : un taux de réponse élevé et de très nombreuses propositions concrètes et remarques constructives. Après quelques mois, tous les produits ont été évalués sur la base de leur prix (produit de

marque contre produit maison), de leur opportunité ou nécessité pour tous les détenus ou un groupe (p. ex. la cantine halal) et enfin de leur disponibilité à court terme (cantine hebdomadaire contre cantine mensuelle).

Cuisine en cellule

Dans le sillage de la mission initiale, un nouveau thème a été abordé : la cuisine en cellule. Les détenus demandaient à pouvoir cuisiner en toute sécurité dans leur cellule avec des produits supplémentaires comme de la viande fraîche et des repas préparés. Il a finalement été décidé d'ajouter à la cantine un petit four à micro-ondes, une batterie de casseroles et un livre de cuisine rédigé par les détenus.

Réorganisation de la bibliothèque de la prison

Fort du succès de ce premier projet, le conseil des détenus a donné son avis sur la réorganisation et le fonctionnement de la bibliothèque de la prison et sur la collection multimédia en particulier. Les détenus ont considéré les alternatives, ont étayé leurs arguments et ont cherché des propositions réalistes et concrètes en tenant compte des limites structurelles et même de la sécurité de la prison.

Menu

Un quatrième thème était le menu et l'accompagnement, et en particulier la proportion entre pâtes et riz, viande et poisson, menus du mois ou propositions saisonnières, etc. En plus des membres permanents de la concertation avec les détenus, le technicien-cuisinier et le détenu-cuisinier ont été associés en tant qu'"experts de terrain".



Hasselt

La prison de Hasselt, inaugurée en 2005, est l'établissement le plus récent de Belgique. Elle fait office de maison d'arrêt et de maison de peines. Elle comporte une section pour femmes où les mères détenues peuvent séjourner avec leur enfant (jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de trois ans).

Un esprit sain dans un corps sain

Chaque semaine, une grande partie des détenus s'inscrivent aux activités sportives. La prison veut soutenir cette démarche car pratiquer du sport en suffisance porte ses fruits. Les détenus se rencontrent et peuvent se détendre, travailler leur condition, chasser leur stress et leurs sentiments d'agressivité et développer leurs aptitudes sociales, autant d'aspects importants pour leur réinsertion dans la société.

L'offre en matière de sport continue à évoluer à la prison de Hasselt. En 2010, la prison a établi pour la première fois une distinction entre l'offre hivernale (body control, fitball ou badminton) et l'offre estivale (football, volleyball, tchoukball, etc). Pendant l'été, les activités sportives ont lieu au préau.

La prison développe cette offre en matière de sport en collaboration avec ses partenaires internes et externes, notamment le service des sports de la ville de Hasselt. Ainsi, les détenus peuvent participer à des compétitions contre des équipes extérieures, à des cours de sport comme le programme start-to-run organisé au préau ou à une compétition de football en salle où ils se mesurent à des équipes extérieures. Pour les rencontres contre des équipes

extérieures, la prison définit des conventions pratiques et des conditions spécifiques.

Projet de scannage

Le SC RTP a investi récemment dans le scannage de documents d'archives. La prison dispose actuellement d'un box spécialement équipé de quatre postes de scannage. Les détenus impliqués dans le projet de scannage et leurs accompagnateurs ont suivi une formation spécifique. Un module qui simplifie certaines activités de scannage a été développé sur place. Les documents d'archives scannés sont des photos, des cartes postales, des diapositives, des ektachromes, des négatifs, ...

Multiculturalité

La prison est un reflet de la société. Cela signifie que c'est également un environnement multiculturel. A la prison de Hasselt séjournent des détenus de 45 nationalités différentes et de diverses conceptions philosophiques. Ici prédomine la vision selon laquelle les cultures sont égales et doivent être traitées de manière égale.

La reconnaissance des jours fériés est dès lors importante. En 2010, la prison a organisé une fête du sacrifice et une fête du sucre pour les détenus musulmans. En décembre, une visite familiale spéciale a également eu lieu à Noël. Ces initiatives ont rencontré un franc succès. Les détenus sont très souvent demandeurs d'une assistance morale et religieuse. Ils veulent, pour diverses raisons, pouvoir s'adresser à des représentants

Population moyenne	514,4
Hommes	483,4
Femmes	31,1
Prévenus	168,3
Condamnés	337,6
Internés	1,4
Autres	7,2
Régime ordinaire	509,9
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	4,2
Semi-liberté (internés)	0,3
Capacité moyenne	450,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	5,00
Total Administratif	22,65
Total Médical	2,25
Total SPS	17,00
Total Surveillance/Technique	336,00
Total Cultes	
Total Hors cadres	2,40
Total	389,30

d'institutions détentrices d'une tradition dans la quête de sens.

Protection contre les hélicoptères

En février 2010, trois platanes de 20 ans ont été plantés dans un des grands préaux. La prison entend ainsi créer des préaux qui satisfont à un certain nombre de prescriptions de sécurité spécifiques. La présence des arbres complique notamment les évasions par hélicoptère. La plantation des arbres s'est faite en concertation avec la Régie des Bâtiments. Planter des arbres est non seulement la solution la plus efficace mais également la moins chère. De cette façon, le préau fait également une plus grande place à la verdure. Le terrain de basketball a toutefois dû être retiré mais il a été remplacé par deux terrains de minifoot. La prison prévoit également de sécuriser les autres préaux.



Formations certifiées en esthétique

Le 16 février 2010, la prison de Hasselt a signé un accord de coopération avec l'asbl consortium volwassenenonderwijs Limburg Zuid (CVLZ). Cette collaboration formalisée garantit l'enseignement dispensé aux détenus. Outre un emploi du temps utile, l'enseignement offre surtout aux détenus, dont le niveau de scolarisation reste de manière prédominante faible, de nouvelles perspectives d'avenir, comme la possibilité de trouver de l'emploi.

Dans la section des femmes, deux modules de formation en esthétique ont été créés du 2 février au 11 juin 2010. Cette formation familiarise les participantes avec la théorie et la pratique de la manucure. Sur les six détenues qui ont entamé la formation, quatre ont terminé avec succès les modules.

Depuis novembre, dix détenues suivent le premier module de la formation Maquillage. Dans une deuxième phase, elles pourront participer au module complémentaire Maquillage du soir. Les cours ont lieu toutes les deux semaines. La prison a elle-même acheté le matériel nécessaire.

"Je trouve que le cours de maquillage est chouette et intéressant. On y apprend quelque chose qui peut être utile pour se réinsérer dans la société. Les contacts sociaux pendant le cours sont également très importants."

"Passionnant et intéressant. Je suis ce cours parce que cela m'intéresse, pas pour présenter l'examen, car ça, je trouve que c'est parfois ennuyeux. Simplement, cela permet de bien se détendre et c'est instructif. Pour moi, on peut encore organiser davantage d'activités de créativité ou de détente. Ces la change les idées et cela occupe. Ce sont des personnes agréables et sympathiques mais on ne peut pas parler d'un véritable groupe."

"Je trouve que le cours de maquillage est très intéressant. On y apprend toutes sortes de maquillage, quel maquillage mettre en fonction d'un certain type de visage. J'ai également suivi le cours de manucure et je l'ai trouvé très intéressant. Je n'hésiterai donc pas à participer à nouveau si un autre cours est organisé. Les cours de langues aussi m'intéressent beaucoup."

"J'ai commencé le cours par intérêt et j'ai déjà retiré beaucoup de choses utiles de ce que nous avons appris jusqu'à présent, par exemple qu'une certaine couleur de maquillage des yeux ne va pas à tout le monde. Je recommanderais certainement le cours aux autres, même si c'est pour un usage personnel."

Je trouve que le cours est chouette et intéressant parce qu'on y apprend beaucoup de choses qu'on ne sait pas. Il y a beaucoup de personnes qui n'y connaissent rien en maquillage et ici, on nous offre la possibilité d'apprendre. J'espère que d'autres cours suivront encore dans le futur."



Hoogstraten

Le Penitentiair Schoolcentrum (PSC) de Hoogstraten est situé dans le Gelmelslot et est un établissement ouvert. Le château a servi de caserne de gendarmerie pendant la Révolution française, puis comme refuge pour mendiants. En 1880, il a été transformé en colonie agricole et en 1931, le bâtiment a été aménagé pour devenir le centre pénitentiaire école actuel. L'établissement est uniquement destiné à des condamnés. Ceux-ci travaillent en ateliers et peuvent suivre une offre variée de formations. Le régime est un régime communautaire fort.

Population moyenne	165,4
Hommes	165,4
Femmes	0,0
Prévenus	1,3
Condamnés	163,0
Internés	0,0
Autres	1,1
Régime ordinaire	165,3
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,1
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	170,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	10,55
Total Médical	1,00
Total SPS	6,90
Total Surveillance/Technique	113,55
Total Cultes	1,00
Total Hors cadres	
Total	136,00

Réorganisation de la cantine externe

Le fonctionnement de la cantine externe demandait beaucoup de travail. La procédure était compliquée, peu transparente, et la prison n'avait aucune certitude sur les délais de livraison. Les demandes pouvaient arriver en principe à n'importe quel moment de la semaine, sans conditions formelles.

La nouvelle procédure a apporté des améliorations tant sur le plan administratif que sur le plan logistique. Ainsi, du personnel administratif veille à ce que les formulaires et les moments de livraison se fassent parallèlement aux cantines ordinaires. Concrètement, cela signifie que le moment de la demande coïncide avec les cantines ordinaires et que les formulaires sont établis de manière analogue. Les commandes peuvent être passées une fois par semaine, un jour fixe. La livraison a lieu au plus tard une semaine après la commande.

A la suite d'un sondage réalisé auprès des détenus et d'une analyse du comportement d'acheteur, la prison a mis à disposition des produits supplémentaires à la cantine externe. Les détenus peuvent uniquement commander les produits qui figurent sur cette liste. La plupart des produits sont présentés sous forme de photos dans des catalogues.

La prison a établi une liste restreinte de fournisseurs fixes qui livrent et facturent les produits. Une visite hebdomadaire a lieu chez chaque fournisseur pour tous les produits de la semaine. Grâce à ce système, le service qui s'occupe de l'enlèvement des produits au PSC peut établir un planning fixe, ce qui réduit fortement le nombre de trajets jusque chez les fournisseurs.

Section A entièrement rénovée

Les cellules, les couloirs et les grilles de la section d'observation ont été repeints et le mobilier endommagé a été remplacé. Toutes les cellules ont été équipées de nouvelles moustiquaires. La rénovation a été réalisée dans le cadre de la bonne gestion et de l'entretien. L'objectif est que la section d'observation relativement neuve garde son aspect de nouveauté pour que le premier contact avec le détenu entrant au PSC laisse une impression de fraîcheur. Le service technique a effectué ces travaux en collaboration avec les détenus qui suivent la formation peinture/tapisserie.

Développement de mesures de la qualité

Tant le personnel de surveillance que les services administratifs ont développé des instruments de mesure qui relèvent chaque jour la qualité du travail. Les chiffres font l'objet d'un suivi quotidien dans le rapport du matin. Les instruments du personnel de surveillance mesurent la qualité de deux processus-clés : les mouvements des détenus et la distribution des repas. Les services administratifs mesurent notamment les délais de significations et les marges d'erreur des livraisons de cantine. Les résultats sont utilisés pour corriger les processus.

Politique axée sur la demande à l'exploitation agricole et à la boulangerie

Le PSC a effectué une enquête à l'exploitation agricole et à la boulangerie sur les besoins des prisons qui se procurent actuellement des produits du PSC Hoogstraten. Ces besoins ont été répertoriés et la possibilité d'y répondre a été examinée en termes de production. Le PSC nourrit l'ambition, pour 2011, de mettre en production une série de nouveaux produits qui répondent à ces besoins.

Plan de communication

Avec son plan de communication, le PSC poursuit plusieurs objectifs : tous les membres du personnel doivent être joignables facilement, les lignes de communication doivent être clairement identifiées, les formes de communication doivent être définies et uniformes et des structures de concertation systématiques doivent être prévues. Le PSC a déjà réussi à atteindre une partie de ces objectifs. Ainsi, tous les membres du personnel disposent dorénavant de leur casier personnel pour le courrier officiel. En outre, le PSC a développé des templates pour les différents types de communication et a passé des accords concernant la distribution et l'archivage des actions de communication. Une concertation systématique a démarré avec plusieurs services.

Renforcer les relations des détenus

En 2010, le PSC a prêté une attention accrue aux relations affectives des détenus, principalement avec leurs enfants.

Espaces de visite aménagés pour les enfants

Ainsi, les espaces réservés aux visites ont été aménagés de manière à être mieux adaptés aux enfants. Le PSC a prévu des parcours de motricité spéciaux sur des thèmes qui plaisent aux enfants, comme la mer ou les pandas. Un grand parcours de motricité au revêtement souple offre le plaisir de jouer aux tout petits visiteurs (de 1 à 4 ans). Pendant la visite, les parents peuvent quitter la classique table de visite et jouer avec leurs enfants. Pour les enfants plus âgés (à partir de 4 ans), des tables pour dessiner et pour jouer aux legos sont prévues. Pendant la visite, les parents peuvent également jouer à des jeux de société avec leurs enfants.

En été, la visite mensuelle des enfants a lieu dans un nouveau parc de jeux en plein air. Le service technique a aménagé ce parc de jeux pendant l'été 2010, avec l'aide de quelques détenus. Le parc de jeux veut donner le plus possible l'impression d'être un véritable parc en dehors de la prison. La prison n'est pas visible du parc de jeux. Tous les jouets sont conçus pour le jeu ensemble, en tant que famille. Par ailleurs, le PSC a contacté la section de l'Academie voor Schone Kunsten pour mettre sur pied un projet de relooking adapté aux enfants, par les élèves de l'Academie, des salles de visite et du parcours qui y mène.

Régime adapté compte tenu de la famille

Le PSC a réalisé un calendrier pour l'année 2011 planifiant cinq nouvelles initiatives qui soutiennent les relations personnelles des détenus. L'accent devait être mis sur la normalisation du contexte pénitentiaire dans lequel les partenaires se rencontrent. Le PSC fonctionne autant que possible par analogie avec le monde libre. Ainsi, les détenus peuvent participer avec leur partenaire à une soirée-restaurant ou assister à une représentation théâtrale et à des séances d'information sur l'éducation et sur les problèmes en la matière. Le PSC permet aux détenus d'enregistrer une histoire ou un message pour leurs enfants, en étant encadrés par un professionnel. Les enfants peuvent ensuite écouter à la maison ces histoires enregistrées. Les détenus qui ont des enfants adolescents peuvent participer à des activités plus "cool" comme des cours de djembé.

Visite du commissaire aux droits de l'enfant

Le PSC a demandé à une organisation indépendante externe de donner sa vision sur les initiatives prises. Le commissaire aux droits de l'enfant est venu rendre une visite et a donné son avis sur les réalisations du PSC jusqu'à présent. Cette visite a donné une impulsion à la poursuite du soutien et du développement des activités qui favorisent les relations entre les détenus et leurs partenaires et enfants.





Huy

La prison de Huy fait partie des plus petits établissements du pays et a été construite en 1871. A l'origine, elle servait de maison d'arrêt mais, aujourd'hui, elle abrite également des condamnés.

Population moyenne	75,5
Hommes	75,5
Femmes	0,0
Prévenus	30,7
Condamnés	44,7
Internés	0,0
Autres	0,1
Régime ordinaire	74,4
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	1,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	64,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	
Total Administratif	10,45
Total Médical	
Total SPS	2,50
Total Surveillance/Technique	64,65
Total Cultes	0,20
Total Hors cadres	
Total	79,80

Conférence-débat par Jean-Marc Mahy

Le film « Liberté sur paroles » de Jean-Marc Mahy et Daniel Nokin a été projeté devant 45 détenus en présence des auteurs. A l'initiative de la prison et de l'asbl Aide et reclassement, le film proposé au public retrace le vécu de l'acteur principal Jean-Marc Mahy au travers de son expérience personnelle. La projection et le débat qui a suivi ont permis d'échanger des avis sur le vécu après la détention. Toutes les thématiques ont été abordées, tant le reclassement professionnel que le logement, la vie de couple, les difficultés de la réinsertion et de la socialisation. Les échanges furent vifs mais profonds. Tous les participants apportaient des éléments personnels.

La principale difficulté émanait du fait qu'un grand décalage existait entre le vécu carcéral et la vitesse phénoménale entre le vécu présent et le futur existentiel. Cette grande divergence de vue et de réalité du terrain est une des plus grandes difficultés à résoudre pour le détenu qui doit préparer sa sortie et qui doit tenir compte des exigences du tribunal de l'application des peines et de la direction de la gestion de la détention de la DG EPI. Le débat s'est terminé à la satisfaction générale dans la mesure où il a permis de visualiser des réalités du terrain et d'ébaucher des pistes de solutions.

La prison de Huy et Aide et Reclassement présentent

Liberté sur paroles

un film de Jean-Marc Mahy et Daniel Nokin

Jeudi 14 octobre 2010 à 19h

La projection sera suivie d'une rencontre avec les réalisateurs
débat animé par Jean-Marc Mahy, ex-détenu et éduco-acteur

Un dvd produit par le CSAMA, réalisé avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin et de la Loterie Nationale.

A&R AIDE ET RECLASSEMENT AUIR

Conférence-débat « Où trouver du travail ? »

La conférence-débat « Où trouver du travail ? » a été organisée par la prison de Huy, l'asbl Aide et Reclassement, le Forem et le Comité Subrégional de l'emploi et de la Formation. Une trentaine de détenus ont ainsi pu rencontrer les représentants de ces différents organismes.

Le débat s'est organisé sur la base d'un « questions – réponses » permettant de rester dans le concret et proche des situations vécues par les uns et les autres. Les différents intervenants ont ainsi pu répondre aux interrogations de chacun :

- > Quel métier ?
- > Où trouver du travail ?
- > Comment y arriver ?

A ces questions de bases sont venues s'ajouter d'autres interrogations telles que :

- > Quelles sont les compétences demandées ?
- > Quelles sont les conditions de travail ?
- > Quelles sont les formations à suivre et les conditions à remplir pour suivre ces formations ?
- > Y a-t-il agrégation ou pas ?

Pour conclure le débat, la question des filières d'avenir a été posée : informatique, langues, métiers manuels.

La soirée s'est clôturée sur une nouvelle demande : à quand ne nouvelle séance avec d'autres opportunités d'emploi ?

Canal Info

Les détenus ont dorénavant accès à un canal d'information interne via leur poste de télévision. Un des canaux de BeTV est utilisé pour diffuser son contenu. Ce canal diffuse en boucle des informations concernant leurs droits et leurs devoirs en détention mais aussi des informations sur les formations et les

différentes activités qui leurs sont proposées au sein de l'établissement.

Tournoi de Mini-Foot

Le tournoi de mini-foot a été organisé dans le courant du mois de septembre 2010. Il se déroule sur une période de 2 semaines pendant les préaux du soir. Le tournoi de mini-foot est régi par un règlement qui est calqué sur les règles qui régissent le mini-foot en général.

Tous les détenus intéressés par cette activité, quelle que soit leur catégorie, peuvent s'inscrire auprès du responsable bibliothécaire. La responsable de cette activité est chargée de constituer les différentes équipes et de choisir un capitaine pour chaque équipe. Cette activité est supervisée par la responsable organisatrice ou à défaut par l'assistant pénitentiaire de service.

Des récompenses sont octroyées aux joueurs des différentes équipes suivant le niveau atteint par l'équipe dans le processus préétabli (demi-finale, finale, vainqueur).

Réouverture de l'atelier régie

Le travail des détenus a toujours été, pour la prison de Huy, un problème récurrent dans la mesure où l'accessibilité aux locaux réservés à la Régie du Travail est très difficile et très limitée du point de vue « espace ». La crise économique est venue compliquer les choses si bien que l'atelier régie de la prison de Huy a été fermé fin mars 2007. Depuis cette date, il n'y a plus eu de travail pour les détenus à la Régie du Travail pénitentiaire (RTP). Les seules possibilités de travail pour les détenus étaient le travail domestique, à la technique et en cuisine, soit 25 postes pour l'ensemble de l'établissement, ce qui constituait un offre d'emploi bien trop restreinte.

Les deux techniciens « RTP » ont donc été sollicités pour contacter, via un mailing, les différentes entreprises de la région et leur faire une offre de service. Plus de 100 courriers informatiques ont été envoyés, mais très peu d'entre eux ont fait l'objet d'une réponse.

Début 2010, des premiers contacts ont toutefois eu lieu avec la Société Comptoir de Russie. Ceux-ci ont permis de lancer un projet début mai 2010. Des essais ont été effectués par quelques détenus ; l'atelier a été repeint aux frais de l'entrepreneur afin que les conditions d'hygiène soient remplies et que le cadre de travail soit agréable. La production a débuté en juillet 2010 avec 20 détenus. Il s'agit d'un travail de pliage et préformage de cartons et du contrôle qualité.

Les cartons servent à déposer des gâteaux et des viennoiseries. Une fois ces opérations effectuées, il faut, selon un plan de palettisation défini pour chaque produit, emballer,

thermo-souder et thermo-rétracter les produits finis et les mettre sur palette.

Toute l'année, 15 à 20 détenus travaillent sans discontinuer de 7h30 à 11h15 et de 12h45 à 15h15 en fonction de leur production personnelle. Ils sont rétribués à raison de plus ou moins 250 euros par mois. La constance du travail à effectuer et le nombre de détenus présents permettent d'avoir une équipe stable qui travaille dans une bonne entente et une entraide mutuelle. Cette création de 15 à 20 postes de travail permet aux détenus de satisfaire à des besoins élémentaires mais aussi d'améliorer leur confort de vie en détention et d'aider les familles à l'extérieur.

Le travail a remplacé l'oisiveté. Après cette première expérience avec le Comptoir de Russie, est venu s'ajouter l'apport de travaux ponctuels pour le compte d'entreprises locales de petites dimensions. Le train est sur les rails. Si l'infrastructure le permet, la régie de la prison de Huy est





YPRES leper

La prison d'Ypres est une prison de petite taille, mise en service en 1876 en tant que maison d'arrêt mais qui, depuis, fait également office de maison de peine. La prison a été complètement détruite pendant la première guerre mondiale et reconstruite en 1919. Une aile y a été ajoutée dans les années 70 et une rénovation approfondie a été effectuée à la fin des années 90.

Cellule de formation interne

Après avoir effectué auprès du personnel une analyse des points forts et des points faibles, la prison d'Ypres a décidé de créer dans ses murs sa propre cellule de formation. Cette analyse a, en effet, révélé que différents membres du personnel sont souvent des experts dans leur domaine et la prison a jugé utile de pouvoir transmettre ces connaissances. La cellule formation interne se compose de membres du personnel de toutes les composantes de la prison, tant du cadre de surveillance que de l'administration.

En guise de préparation, la prison a réalisé une enquête auprès du personnel pour savoir quels étaient les besoins en formation et quelles étaient les personnes disposées à faire partie de la cellule de formation. Les membres du personnel qui souhaitent participer ont été rendus responsables de formations spécifiques dans leur domaine. Les 'formateurs' forment surtout leurs collègues sur le terrain. Durant ces formations sont abordés les procédures qui se sont un peu estompées ou de nouveaux processus qui nécessitent des explications supplémentaires. La cellule organise en outre des

formations de groupe plus intensives sur le nouveau plan de fouille, le plan d'intervention, le fonctionnement du nouveau bâtiment d'accès, la formation bain, etc.

Renaissance de l'atelier

L'atelier fait principalement du travail aux pièces. Les détenus emballent des produits, les étiquettent ou les assemblent. En 2009, la prison n'a pu mettre au travail que quelques détenus mais 2010 a donné lieu à une amélioration, grâce notamment aux efforts de l'équipe de l'atelier.

En 2010, la prison est parvenue à attirer quelques nouveaux entrepreneurs et à organiser des concertations régulières avec les entrepreneurs existants afin de permettre la continuité du travail. La prison peut à nouveau mettre quotidiennement 30 à 40 détenus au travail. Les détenus travaillent le matin de 7h00 à 12h00 mais en fonction de la quantité de travail et afin d'assurer un service efficace, ils travaillent aussi régulièrement l'après-midi pour que les commandes puissent être livrées à temps aux clients. L'espace de stockage a été agrandi et est intégralement utilisé.



Population moyenne	105,2
Hommes	105,2
Femmes	0,0
Prévenus	70,1
Condamnés	33,1
Internés	0,2
Autres	1,8
Régime ordinaire	100,2
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	5,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	67,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	1,80
Total Administratif	8,75
Total Médical	1,00
Total SPS	3,75
Total Surveillance/Technique	65,60
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	81,90

Rafraîchissement des couloirs et des cellules

En 2010, la prison a repeint toutes les cellules. Cette rénovation était plus que nécessaire mais n'avait rien d'évident dans une maison d'arrêt dont la surpopulation dépasse les cent pour cent. En pratique, cela signifie, en effet, que chaque jour une cellule n'était pas disponible. La peinture des cellules duo et quatre n'a dès lors pas non plus été une sinécure. Les travaux de peinture ont été réalisés entièrement en régie propre par le service technique et ses assistants. Toutes les cellules ont été peintes dans une teinte neutre qui se marie joliment avec la palette de couleurs des couloirs. La remise en peinture des cellules facilite également les contrôles en cellule. En cas de dégradation également, elle permet d'intervenir plus rapidement vu qu'avant les travaux de peinture il était souvent difficile de savoir si les dégâts étaient récents ou non.

Buren bij Kunstenaars

En octobre 2010, la prison a rejoint le projet 'Buren bij kunstenaars' organisé par la province de Flandre occidentale. Lors d'un atelier créatif, quelques détenus ont réalisé avec un artiste professionnel différentes œuvres figuratives à partir de bouteilles en plastique et de ruban adhésif.

Ces œuvres ont été exposées le 17 octobre 2010 dans le sas du nouveau bâtiment d'accès. Cette exposition était accessible à un large public. Outre ces œuvres d'art, les spectateurs ont également pu admirer des peintures, des poèmes, des esquisses et des gravures réalisés au cours des ateliers créatifs bihebdomadaires. Dans le cadre de l'exposition, une projection sur la vie dans la prison était également proposée. Les membres du personnel de la prison

et de la Communauté flamande donnaient aux visiteurs quelques mots d'explication sur les œuvres d'art ainsi que sur l'assistance et les services disponibles au sein la prison. Après avoir mangé un morceau et pris un rafraîchissement, les visiteurs ont pu signer le livre d'or que les détenus des ateliers ont ensuite pu consulter. L'exposition a attiré pas moins de 240 visiteurs.



Le nouveau bâtiment d'accès

Le plan d'aménagement

Le plan d'aménagement de la prison d'Ypres est prévu en trois phases. Le nouveau préau a été mis en service en 2007. Le nouveau bâtiment d'accès est le résultat de la deuxième phase. La troisième et dernière phase, la plus importante, débutera en 2011 par la démolition de toutes les annexes de la prison en vue de construire deux nouvelles ailes.

Les travaux préparatoires

Durant l'été, la prison a pu se faire une idée de la structure définitive du nouveau bâtiment et la nécessité de développer une toute nouvelle façon de travailler est apparue clairement. Le nouveau bâtiment présentait en effet peu de similitudes avec l'ancienne entrée : la loge du portier est entièrement fermée, les visiteurs entrants et sortants sont séparés, l'accès du personnel et des visiteurs est désormais séparé également et les portes sont électriques, etc.

Le personnel de la prison s'est immédiatement mis au travail afin de préparer le déménagement et la mise en service. Les nouvelles procédures et les nouveaux processus de travail ont été mis sur papier et les nouvelles descriptions de fonction ont été élaborées pour la loge du portier. Le service technique s'est chargé de fournir le soutien et les instruments de travail nécessaires.

Une fois les travaux terminés et tous les équipements électriques connectés, l'installation a été testée pendant une journée. Des membres du personnel du service Appui,

Bâtiments et Sécurité de l'administration centrale ont joué les visiteurs. Le personnel a ainsi pu anticiper diverses situations susceptibles de se présenter dans l'avenir. Dans le même temps, les membres du personnel ont eu l'opportunité de tester le pupitre de commande des portes électriques, de la porte à deux battants et de la porte coulissante. Après l'évaluation de ces tests, certaines procédures ont été développées et complétées en vue de permettre un fonctionnement optimal.

L'inauguration officielle

Le 17 décembre 2010 le nouveau bâtiment d'accès est entré en service. Comme la loge du portier devait être opérationnelle immédiatement, le déménagement s'est fait en un seul jour. Les deux premiers jours, il n'y a pas eu de visites pour les détenus de manière à ce que le personnel puisse se familiariser avec le système et résoudre quelques petits problèmes. La loge était entièrement opérationnelle pour les visites le week-end du 19 décembre.

Un espace convivial et sécurisé

Le nouveau bâtiment d'accès comprend un vaste et confortable espace sécurisé pour l'équipe des portiers. A l'étage supérieur se trouve un espace de détente pour le personnel et les différents vestiaires sont équipés de sanitaires et de douches modernes. Chaque membre du personnel dispose de sa propre armoire et peut à présent se changer avant de pénétrer dans le cellulaire.

Les visiteurs disposent de suffisamment de casiers colorés pour déposer leurs objets et le passage entre les visites

entrantes et sortantes est séparé. De belles salles d'attentes modernes équipées de sanitaires sont prévues pour les visiteurs. Le nouveau sas est bien plus spacieux et adapté également aux camions. De ce fait, le portail industriel est moins souvent utilisé.

Les contacts entre le personnel et les visiteurs sont à présent moins personnels. Alors qu'avant le portier pouvait facilement quitter la loge pour donner un coup de main et que l'assistant portier se trouvait dans le bâtiment de l'entrée, tout se fait à présent depuis la loge par interphone. Les anciennes portes ont été remplacées par des portes électriques et des portes à demande d'ouverture.

Il ressort d'une première évaluation que la mise en service du nouveau bâtiment d'accès représente une grande amélioration tant pour le personnel et les services externes que pour les visiteurs. En 2011, la prison évaluera régulièrement le fonctionnement afin de résoudre les petits problèmes et d'élaborer des processus d'amélioration.





Ittre

La prison d'Ittre est l'une des plus récentes de Belgique. En 2002, elle a été mise en service en tant que maison de peines ; c'est une des prisons de haute sécurité du pays.

Formation incendie

La prison a investi dans un projet d'envergure : la mise sur pied d'équipes formées en matière d'incendie et ce pour le bien être tant des travailleurs que des détenus. L'originalité est d'avoir créé cette formation avec les ressources du terrain (personnel qualifié) et d'associer la partie théorique avec des cas pratiques, avec comme finalité, des exercices pour l'ensemble de l'établissement.

Organe de concertation des détenus

Dans le cadre des objectifs opérationnels 2010-2012, la prison d'Ittre a mis en place un groupe de travail sur les organes de concertation. Le groupe s'est déjà réuni à trois reprises, fixant le cadre général dans lequel il travaille et établissant l'agenda des étapes préalables à la mise sur pied de l'organe de concertation de la prison. Les enjeux sont importants et répondent à diverses lignes directrices de la loi de principe. Le personnel faisant partie du groupe de travail est enthousiaste et déjà se profilent les bénéfices futurs de cet outil. L'objectif est d'aboutir aux premières réunions en septembre 2011. En effet, il convient de prendre le temps

d'informer les diverses parties et de les motiver afin d'assurer une bonne implémentation de l'outil.

Plate-forme de réinsertion

Depuis fin 2008, la prison d'Ittre, au travers d'un groupe de travail composé d'un directeur, de deux membres du service psychosocial et de deux membres des services d'aide aux détenus, organise des plates-formes de réinsertion.

Les objectifs de ce projet sont multiples. D'une part, améliorer la collaboration entre les services amenés à rencontrer les détenus pendant et après leur détention ainsi que leurs connaissances des contraintes du milieu carcéral. D'autre part, permettre au public visé une orientation plus adéquate grâce à une meilleure compréhension du réseau.

Enfin, ce type de rencontres constituera, à terme une plus-value tant quantitative que qualitative, profitable aux détenus et aux intervenants. Les uns pourront appréhender de manière plus cohérente leur réinsertion tandis que les autres éviteront par exemple des prises de rendez-vous inutiles, le phénomène de double-emploi, etc. Pratiquement, ces plates-formes ont lieu 4 fois par an et rencontrent un vif succès: plus d'une vingtaine d'intervenants extérieurs et une cinquantaine de détenus sont inscrits.

Population moyenne	416,6
Hommes	416,6
Femmes	0,0
Prévenus	10,3
Condamnés	406,3
Internés	0,0
Autres	0,1
Régime ordinaire	416,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	429,8
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	6,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	23,65
Total Médical	5,55
Total SPS	15,70
Total Surveillance/Technique	321,55
Total Cultes	0,50
Total Hors cadres	
Total	375,95

Tri des déchets

En collaboration avec les détenus contacts santé et les agents relais santé, une initiative a été prise afin de permettre le tri des déchets sur les sections ouvertes. Cela concerne la moitié de la population détenue soit 222 détenus. Les verres, les papiers, les cartons et les PMC sont triés. Un budget de 2.818 euros a été dégagé pour permettre l'achat de poubelles de tri.

Le projet a démarré en septembre 2010. Une évaluation est prévue après un an afin d'analyser la possibilité d'étendre ce tri à l'ensemble de la population détenue à l'itre. D'ores et déjà, les résultats sont clairs en terme de diminution de déchets. Une adaptation constante est effectuée par les divers initiateurs du projet afin de rencontrer les problèmes se posant sur le terrain : stockage des déchets, problèmes d'évacuation, meilleure information, etc.

Formation incendie

Dans le cadre des objectifs opérationnels et en conformité avec la réglementation du travail, une formation "Procédure d'évacuation en cas d'incendie et Formation EPI" a été mise en place. Concernant la formation EPI, un appel à candidats a été lancé, afin d'assurer en permanence un service efficace (service 24h/24), tous services confondus : sur l'ensemble des établissements pénitentiaires, plus ou moins 80 personnes se sont manifestées.

Vu le coût des formations externes et le peu de candidats admis à suivre cette formation, il a été décidé de préparer tous les candidats par le biais d'une formation interne. Cette formation est enseignée par trois membres du personnel qui, tout en exerçant leur métier d'assistant de surveillance pénitentiaire, remplissent en tant que volontaire les missions de sapeur-pompier.

Force est de constater que les participants sont disciplinés et motivés. Le volontariat n'y est certainement pas étranger. Dès que tous les établissements pénitentiaires auront pu bénéficier de la formation, les exercices d'évacuation pourront être entamés. Ces gestes de secours peuvent en effet être bien utiles à tout un chacun, au travail (collègues, détenus) ainsi que dans la vie quotidienne. Afin d'illustrer cette initiative, la parole est donnée à l'un des participants:

Edouard De Melotte, Assistant de surveillance pénitentiaire à l'lttre depuis novembre 2002

Tu as suivi la formation EPI. Quelles étaient tes motivations pour suivre cette formation ?

Tout d'abord, l'administration nous offre la possibilité de nous former : chose que l'on ne prend pas toujours le temps de faire dans la vie quotidienne. Ensuite, notre établissement a

déjà connu plusieurs débuts de sinistre « feu de cellule » avec comme conséquence que plusieurs collègues ont été intoxiqués, par manque de connaissance, par ignorance quant à la manière d'intervenir en sécurité. Ceci m'a convaincu de participer à cette formation, sachant qu'elle pourrait également m'être utile à titre personnel.

Ton comportement sur ton lieu de travail a-t-il changé depuis ?

Je suis plus attentif aux moyens de prévention et de lutte contre l'incendie mis à notre disposition, mais aussi au respect du matériel et des conseils de sécurité.

As-tu depuis un sentiment de responsabilités, d'information vis-à-vis de tes collègues et de ton outil de travail, en matière de prévention incendie ?

Oui, car nous avons une fausse idée de l'absence de danger dû à la construction « béton et grille métallique à profusion ». Cette formation nous permet de prendre conscience des dangers, des locaux à risques ainsi que de la présence importante de victimes potentielles, au même titre que tout autre bâtiment public. Dans la mesure du possible, j'essaie de signaler aux collègues comme aux détenus les gestes et actions à corriger et d'attirer leur attention sur la nécessité de bien respecter les règles de sécurité.

A ton avis, dans ta vie quotidienne, cette formation te sera-t-elle utile ?

Oui, car j'ai acquis une bonne connaissance sur les premiers gestes et actions à réaliser de manière efficace face à un incendie. J'ai également pris conscience des moyens de prévention, et lorsque je suis allé à la crèche récupérer mon fils, mon regard s'est porté sur les différentes consignes de prévention propres à cet établissement, alors qu'auparavant je n'y avais jamais prêté attention.

As-tu envie de poursuivre ce genre de formation, par exemple apprendre la réanimation cardio-pulmonaire, utilisation du défibrillateur semi-automatique ?

Oui, car cela me semble complémentaire et utile. Quelques collègues ou détenus ont été victimes de graves malaises, nous avons à notre disposition le matériel et il serait très utile de savoir l'utiliser à bon escient.

Ta vision des risques, dangers liés aux incendies et à la lutte de ceux-ci est-t-elle différente ?

Pas en ce qui concerne les risques et les dangers car j'ai déjà malheureusement vécu ce genre de sinistre, mais la formation m'a permis d'apprendre les différentes possibilités d'intervention en cas d'incendie.

Si tu pouvais transmettre un message à ton entourage, quel serait-il ?

De bien s'informer et respecter les conseils et règles de sécurité, tant dans la vie professionnelle que privée et pour ceux qui en ont la possibilité, de suivre ce genre de formation.





Jamioulx

La prison de Jamioulx a été mise en service en 1975 en tant que maison d'arrêt et maison de peines. Cet établissement n'est pas construit selon le modèle Ducpétiaux connu mais en forme de quadrilatère. Toutes les cellules ont une vue sur une promenade d'un hectare. La prison comporte également une annexe psychiatrique. Trois des 9 sections fonctionnent selon un régime ouvert.

Projet de formations générales à l'intention des détenus

Dans un passé récent, différents paramètres ont œuvré à freiner et ensuite interrompre les formations générales dispensées à la prison de Jamioulx. L'année 2010 a été mise à profit pour activer les réseaux. La collaboration avec les partenaires de la communauté française et de la Ville de Charleroi a abouti, fin de l'année à un nouveau calendrier de formations qui seront développées en 2011. Différents freins ont dû être levés :

- > dérogation de la ministre de l'enseignement de la communauté française autorisant les formateurs de la région de Charleroi à intervenir dans l'entité d'Ham sur Heure/Nalines sur laquelle la prison de Jamioulx est implantée ;
- > exonération du droit d'inscription pour les stagiaires détenus ;
- > possibilité d'inscription pour les détenus étrangers même s'ils ne sont pas en ordre de séjour.

Au-delà de ces difficultés, il fallait tenir compte d'un paramètre particulier : la sélection des stagiaires car le nombre d'inscriptions fut révélateur de l'intérêt général. Au terme de longs prémices, un agenda de formations, laissant la porte ouverte à d'autres initiatives (ex : permis de conduire) fut mis au point :

- > français langue étrangère ;
- > dessin d'observation ;
- > informatique de base ;
- > anglais.

Le lancement du programme est prévu début 2011.

Parallèlement, l'asbl Avanti qui assume le volet formations qualifiantes (carrelage, approche des métiers du bâtiment) proposait à ses stagiaires un programme complet d'ateliers spectacle initié fin 2010 et à développer dès le début 2011.

Prévention des risques liés à la toxicomanie

Le groupe de pilotage local drogue (GPLD) tente d'inscrire ce thème dans un contexte plus général de promotion de la santé. En 2010 fut menée au sein de l'établissement une opération dite « Boule de neige » animée par les partenaires locaux de la région de Charleroi (asbl Carolo rue et Le Comptoir). Des détenus volontaires, consommateurs ou non, reçoivent une formation spécifique. Ils recueillent ensuite auprès d'autres détenus dont l'identité reste anonyme des informations relatives à leurs assuétudes et leurs modes de consommation. L'action de prévention s'exerce lors de ces échanges.

Population moyenne	333,0
Hommes	333,0
Femmes	0,0
Prévenus	208,4
Condamnés	88,1
Internés	35,2
Autres	1,3
Régime ordinaire	331,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	1,4
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	221,9
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,80
Total Attachés	1,00
Total Administratif	22,90
Total Médical	8,70
Total SPS	12,75
Total Surveillance/Technique	219,50
Total Cultes	2,10
Total Hors cadres	
Total	271,75

La double évaluation réalisée (par le GPLD et par deux détenus représentant les détenus participants) fut positive. 1/5 de la population détenue a accepté de répondre aux sollicitations de leurs pairs. La diversité des origines des détenus participants a permis de toucher un maximum de public cible. La présence d'organismes externes permet en outre la mise en place d'un lien avec la rue utile au moment de la libération. L'action elle-même a débouché sur une campagne d'information sur les risques liés au partage d'objets personnels entre détenus (tondeuse, rasoir, brosse à dents, etc.).

L'usage de drogues, en prison, par les détenus est une réalité. Il a semblé utile de donner la possibilité aux acteurs de terrain d'augmenter leurs connaissances et leurs compétences dans ce domaine spécifique. L'objectif de la formation était de permettre aux participants de suspendre leur jugement personnel, de leur offrir des clés permettant une appréhension du phénomène de consommation de stupéfiants en milieu carcéral et les sensibiliser aux principes de la réduction des risques. 27 agents émanant des différents services de la prison ont suivi cette formation organisée par l'asbl Modus Vivendi. Par ailleurs, l'équipe d'Agents Relais Santé (ARS) a été renouvelée afin de maintenir une dynamique active dans le domaine de la santé en milieu carcéral. 12 agents ont suivi une formation destinée à leur permettre de relayer aux détenus des messages en lien avec l'hygiène, l'alimentation, la tuberculose, les MST, etc. En outre, une brochure intitulée « Les bons réflexes » (prévention des

risques sanitaires) a été distribuée à l'ensemble des agents de surveillance.

Consolidation de la caisse d'entraide détenus

Les dépenses assumées par la Caisse d'entraide des Détenus (CED) se sont amplifiées ces dernières années (octroi d'une aide sociale aux indigents, aide aux détenus libérés, octroi d'un set hygiène à l'écrout, etc.). Des actions étaient nécessaires pour permettre la survie et le maintien des aides accordées. De nouvelles cantines ont été organisées. L'offre de boissons chaudes et froides s'est élargie et diversifiée. Un projet de réorganisation des cantines hebdomadaires a également vu le jour : confier l'ensemble des commandes (en ce compris les articles sur lesquels actuellement aucun bénéfice n'est retenu comme l'électroménager) à un système de livraison à domicile. Les perspectives de bénéfices au profit de la CED sont favorables.

Développement de projets développement durable

La prison de Jamioulx s'est résolument engagée dans la voie du développement durable. Depuis 2009 une politique de recyclage est mise en place et s'est largement déployée en 2010 :

- > récupération pour recyclage de ;
- > huiles et/ou graisses de friture ;
- > déchets de bois ;
- > piles usagées (en ce compris celles amenées par les agents de leur privé) ;
- > déchets et équipements électriques ou électroniques ;
- > papier ;
- > toners et cartouches d'encre (via ASBL locales) ;
- > déchets alimentaires de la cuisine par une firme recyclant en bio-méthane et compost ;
- > PMC sur sections communautaires, semi-communautaires et pour le personnel ;
- > livraison de denrées périssables dans des récipients plastiques (contrôle du volume des déchets cartons ou sacs plastiques) ;
- > distribution de cantines aux détenus dans des caisses en carton provenant de fournisseurs (contrôle de déchets plastiques).

Activités culturelles

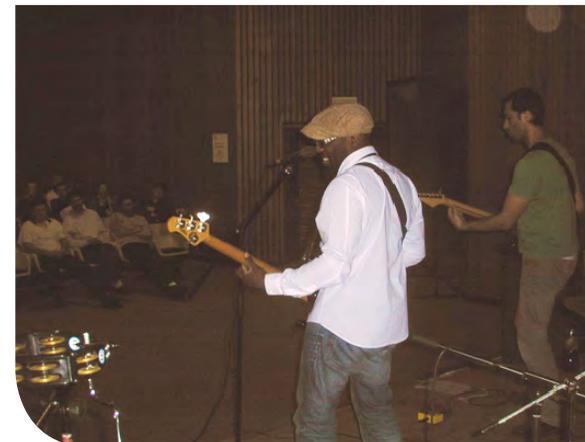
A Jamioulx, se côtoient en permanence, en moyenne, plus de 400 détenus dont les racines culturelles sont très différentes. Ainsi, en novembre 2010, 54 nationalités y étaient représentées. C'est à dire que, face à la concurrence féroce de la diversité des programmes de télévision, organiser un spectacle qui rassemble les enthousiasmes n'est pas un pari gagné. De nombreuses expériences se sont, par le passé, révélées décevantes.

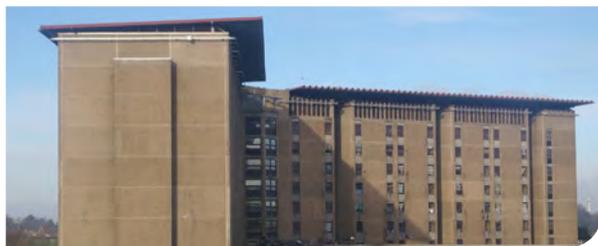
En 2010, avec notre partenaire Avanti, une réflexion s'est donc ouverte, l'objectif étant de cibler la réalité de l'attente des détenus en termes d'activités culturelles. Le 20 novembre 2010, un premier spectacle était organisé (un concert de funk/rock par le groupe « Mister Muffin and the sticky bones ») et rencontrait un franc succès. Les artistes sont parvenus à lever le voile un peu opaque du mot « culture ». Le public de détenus a pris conscience que la culture n'était pas un concept abstrait mais qu'elle pouvait revêtir des formes diverses et particulièrement dynamiques.

Toujours en novembre a eu lieu une exposition-débat consacrée à l'œuvre de l'artiste Piet Vandenhende. Cet homme, qui se définit lui-même comme « ancien alcoolique, ancien SDF, ancien détenu » a trouvé la voie de la réinsertion par le biais de la peinture et de la sculpture. En collaboration avec la Maison de la laïcité de Charleroi, certaines de ses œuvres ont été exposées dans la salle de projection de la prison. Section par section, les détenus ont été autorisés à voir les productions de l'artiste. Deux soirées étaient consacrées à des débats directs avec le public sur les thèmes de la délinquance, du sens de la détention, de la réinsertion.

Le message est bien passé éveillant l'espoir chez certains détenus. Une partie des œuvres fut ensuite exposée dans la salle de visite afin de permettre aux familles elles-aussi de découvrir l'artiste. Les réactions par rapport à cette action ont été unanimement positives.

Parallèlement, dans le dernier trimestre, la compagnie « Créa d'âmes » a ouvert des ateliers spectacle. L'objectif ici est d'amener à la socialisation par le biais d'une culture accessible, très concrète, génératrice de réseaux. Les détenus sont répartis en deux groupes et peuvent approcher les techniques touchant au théâtre, au chant, à la voix, ainsi qu'à la conceptualisation et la réalisation de costumes et de décors. Chaque atelier a lieu une fois par semaine. Les détenus sont amenés à réaliser un projet commun qui serait produit en clôture de l'année académique 2010-2011.





Lantin

L'établissement pénitentiaire de Lantin est construit selon des modèles américains et allemands. C'est le plus grand établissement du pays et il est par conséquent fractionné en entités distinctes : une maison d'arrêt, une maison de peines, une section pour femmes, une section psychiatrique et une polyclinique. La prison dispose également d'une section d'exécution de mesures de sécurité particulières individuelles.

Nouvelle bibliothèque au quartier des femmes

Depuis plusieurs années, la bibliothèque au quartier des femmes se limitait à un espace étroit, plus petit qu'une cellule. Les étagères croulaient sous le poids des livres qui apparaissaient dans un certain désordre. Il était pratiquement impossible de s'y mouvoir. Dans ce contexte, les détenues qui la fréquentaient avaient peu de plaisir à chercher des livres, à les feuilleter, voire tout simplement à s'intéresser à la lecture.

Une bénévole de l'Aide Sociale aux Justiciables, ancien professeur de français, a commencé à investir les lieux et à développer des projets tels des ateliers de lecture. Mais dans ce petit chaos qu'était la bibliothèque, il était difficile de pouvoir œuvrer correctement. Un déménagement est donc apparu nécessaire. Un local a pu être trouvé et le quartier des femmes dispose aujourd'hui d'une bibliothèque, spacieuse, aérée, avec de belles étagères où chaque livre a sa place.

Chaque livre peut être classé, trié, rangé pour être ensuite découvert, ouvert et apprécié, emprunté et lu.

Rencontres avec des écrivains en maison pour peines

Deux séances de rencontres avec des écrivains ont été organisées pour les détenus, en collaboration avec trois bénévoles de l'Aide Sociale aux Justiciables ; ceux-ci ne ménagent pas leurs efforts pour faire vivre les bibliothèques de l'établissement et susciter le goût de la lecture chez les détenus. Les deux auteurs invités pour ces premières rencontres étaient Karel Logist et Yasmina Khadra. L'initiative fut chaque fois un franc succès et tant les intervenants que les détenus inscrits en sont ressortis enchantés. A l'occasion de la première de ces rencontres, la Communauté Française avait offert, dans le cadre de l'opération « Je lis dans ma commune », une série de « chèques livres » grâce auxquels de nouveaux ouvrages ont été acquis.

Peinture urbaine

L'organisme ALPHA-FLE, institut d'enseignement de promotion sociale dispensant une série de formation à Lantin, a introduit en 2007, auprès de la Communauté Française, un projet d'expression par le tag ayant pour but de permettre aux détenus d'exprimer leur vécu à travers un mode d'expression proche de leur culture, de leur apprendre à mettre sur pied un projet commun au travers d'un travail en équipe et de rendre le préau plus agréable. Les tags agissent sur l'apprentissage de la langue française en faisant appel à l'écrit. Les participants étaient amenés à exprimer leurs avis et leurs opinions dans le cadre de réunions de groupes.

Population moyenne	934,4
Hommes	859,8
Femmes	74,6
Prévenus	395,6
Condamnés	491,7
Internés	43,2
Autres	3,9
Régime ordinaire	933,8
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,6
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	694,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	8,00
Total Attachés	4,00
Total Administratif	46,40
Total Médical	16,25
Total SPS	24,10
Total Surveillance/Technique	641,95
Total Cultes	4,80
Total Hors cadres	
Total	745,50



Ce projet a pu être mis sur pied en 2010 et a mobilisé douze détenus de la maison pour peines. Ceux-ci ont été répartis en deux groupes. Cinq séances ont été programmées pour chaque groupe : brainstorming, choix du thème et trois séances de peinture dans les préaux.

Fêtes de la Musique

Suite au succès de la première expérience en 2009, une nouvelle édition des Fêtes de la Musique a été organisée à Lantin en juin 2010, grâce à une collaboration entre la prison, l'Aide Sociale aux Justiciables de Liège I, le Conseil de la Musique de la Communauté Française, le Service Culture de la Province de Liège et la Commune de Juprelle.

Les objectifs de ce projet sont l'accès à la culture tel que défini par l'article 27 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la rencontre entre personnes de cultures différentes. Il s'agit d'un moment privilégié de communication, de mélange de styles et de rencontre des différentes générations représentées en prison.

Alors que l'année précédente, cette manifestation avait eu lieu uniquement en maison pour peines, elle a, en 2010, été étendue au quartier des femmes. Les groupes MRZOUT et SPACECOWBOYS ont ainsi joué le 18 juin pour le quartier des femmes, alors que les musiciens de CLEO et de DYNAMIC BAND se sont produits le 19 juin devant les détenus de la maison pour peines.

Concertation avec les internés de l'annexe psychiatrique

Dans la foulée des réunions de concertation initiées en maison pour peines (« Réunions Relais »), la direction locale a décidé de tenter l'expérience au sein de l'annexe psychiatrique. Cette initiative faisait partie des objectifs principaux de l'établissement et a, à ce titre, été inscrite dans le plan opérationnel 2010 – 2012.

Une première réunion a eu lieu le 30 juin 2010 et s'est déroulée de manière optimale. Quatre internés y étaient présents en compagnie de quatre intervenants de l'annexe et de la directrice en charge de cette zone. Différents points relatifs au fonctionnement de ce secteur ont été évoqués de façon constructive.

Pour diverses raisons indépendantes de la volonté de la direction, une seule réunion a pu être programmée en 2010, mais de nouvelles réunions sont prévues sur une base trimestrielle en 2011. Il importe en effet de faire le maximum pour conserver un outil aussi précieux, afin d'améliorer la vie de tous dans ce secteur si particulier de l'établissement.

Pièce de théâtre 'MANO ARRIBA'

Début 2010, un atelier de théâtre-action encadré par l'asbl liégeoise « Acteurs de l'Ombre » a été mis sur pied en maison pour peines. Cet atelier, réunissant huit détenus condamnés, a abouti à la création de la pièce de théâtre « Main en l'air ! Mano arriba ! », qui a été jouée à trois reprises en octobre 2010 : une fois pour les détenus de la maison pour peines, une fois pour le quartier des femmes, la dernière représentation ayant eu lieu devant un public extérieur à l'établissement et composé de membres de la famille des acteurs, de représentants de différentes associations et institutions, de journalistes et de magistrats.

Rien ne décrit mieux le contenu de cette pièce que le texte de présentation repris sur l'invitation adressée au public de la troisième représentation :

**Quand une vie bascule dans l'isolement forcé,
Quand une « faute » vous prive de liberté et de famille
pour de longues années,
Quand tous les soirs vous attendez une date lointaine,
Quand vous réfléchissez, à en perdre la tête, à ce que
vous ne pouvez plus changer, au temps que vous ne
pourrez pas rattraper, à la vie qui s'écoule, dehors et ici,
à un avenir incertain et aux difficultés d'une réinsertion
future.
Quand la prison est devenue toute votre vie, quand ses
murs brisent l'horizon, et ses règles votre esprit, quand la
sortie elle-même devient angoisse...
Lever la main, la tendre vers le ciel, c'est demander la
parole, la prendre, c'est voter et saluer...
C'est parler et se faire entendre, c'est résister...**

**« Main en l'air ! » c'est un partage... Un partage de vécu
et de réflexions, un partage d'émotions et de sentiments,
de rire et d'indignation... Un échange...**

**« Main en l'air ! » c'est un spectacle, une création
collective destinée à partager ce vécu, ces réflexions, ces
émotions, ces sentiments, ces rires et cette indignation...
Pas de pleurs, non, ils n'existent pas en prison... Pas
d'apitoiements non plus, pas même de rancœur, ni de
colère...**

« Main en l'air ! » c'est un moyen d'expression...

Celle d'une réalité...

L'expression de la vie de prisonniers...

Il faut en outre signaler que cette pièce est une coproduction d'Acteurs de l'Ombre et du « Teatro Pasmí » (Chili) et qu'elle a également été présentée par des détenus chiliens dans les prisons de Colina et de Santiago du Chili.

Les représentations belges ont été saluées par des critiques positives, tant de la part des spectateurs que des journalistes présents, ce qui laisse augurer d'un bel avenir pour l'atelier-théâtre de l'Etablissement Pénitentiaire de Lantin, d'autant que les participants ont pris un réel plaisir dans l'aventure et ont trouvé là une belle occasion de faire passer des messages visant à démontrer que les détenus sont avant tout des êtres humains, même s'ils ont un vécu particulier :

« Pendant les répétitions, je n'avais plus l'impression d'être en prison, c'était vraiment l'évasion » (Farid)

« Pour les gens, même quand on a payé notre dette, notre étiquette de prisonnier nous colle à la peau... On veut que les

gens comprennent qu'on a un cœur, comme tout le monde » (Angelo)

« Ce spectacle est un moyen de faire savoir aux gens ce qu'on ressent ici et de faire passer un message sur la prison » (Farid)



LOUVAIN CENTRAL

Leuven Centraal

Depuis 1860, la prison centrale de Louvain est l'un des rares établissements pénitentiaires belges à avoir un régime exclusivement fermé, adapté à un séjour de longue durée. La prison est destinée à l'exécution des peines.

Population moyenne	344,9
Hommes	344,9
Femmes	0,0
Prévenus	33,3
Condamnés	304,0
Internés	1,0
Autres	6,6
Régime ordinaire	342,7
Semi-liberté (condamnés)	0,7
Detention limitée	1,6
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	350,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,80
Total Attachés	1,50
Total Administratif	16,85
Total Médical	2,70
Total SPS	13,80
Total Surveillance/Technique	198,05
Total Cultes	2,60
Total Hors cadres	
Total	239,30

Régime intermédiaire

C'est le 1er mai 2010 que le régime intermédiaire a été lancé dans la prison. Ce régime poursuit un double objectif. Premièrement, permettre à la prison d'apprendre à connaître tranquillement les nouveaux détenus et de les laisser se familiariser avec le régime. Deuxièmement, permettre aux détenus qui éprouvent souvent des difficultés à s'adapter à un régime ouvert de séjourner temporairement en régime intermédiaire.

Les nouveaux détenus séjournent normalement dix jours en régime intermédiaire. Les détenus qui arrivent en régime intermédiaire à la suite d'un comportement perturbateur en régime ouvert y séjournent normalement trois mois, éventuellement après avoir subi une sanction disciplinaire. La prison travaille avec un système de points objectif pour déterminer si les détenus doivent faire le pas vers le régime intermédiaire. Le régime est comparable à l'offre dans les prisons classiques.

Code de conduite pour les détenus

Depuis avril 2010, un code de conduite est distribué à l'ensemble des détenus et à chaque détenu entrant. Le code

définit les valeurs que la prison juge importantes : le respect, la franchise, la fiabilité, la sécurité, la responsabilité et l'intégrité. Il indique pourquoi la prison attache de l'importance au code, quelles sont les attentes de la prison vis-à-vis des détenus, quelles sont les conséquences en cas de non-respect du code et à qui les détenus peuvent poser leurs questions ou faire part de leurs problèmes.

Afin que chacun puisse concrétiser ces valeurs dans la pratique, chaque valeur a été définie et adaptée au contexte dans lequel les détenus séjournent. Le code renferme des exemples concrets de chaque valeur qui expliquent comment le détenu peut les appliquer au quotidien. Le code de conduite vise à attirer l'attention de l'ensemble des détenus sur leur responsabilité de contribuer de manière aussi constructive que possible à un climat de vie et de travail positif au sein de l'établissement.

'Piazza', le centre d'apprentissage ouvert

En 2010, la prison a inauguré le centre d'apprentissage ouvert 'Piazza'. Un grand nombre de détenus souhaitent étudier et se perfectionner mais l'offre de cours collective ne répond pas toujours à leurs attentes. Certains préfèrent étudier de manière autonome, à leur propre rythme. D'autres suivent des cours en prison mais ne disposent pas d'un environnement pour étudier ou faire des exercices supplémentaires. Un local équipé d'ordinateurs permet dorénavant aux détenus de faire l'apprentissage des langues, de l'informatique, des calculs, etc.

En collaboration avec deux écoles d'enseignement pour adultes, les gestionnaires réseau de la prison ont installé un portail sur lequel les détenus peuvent facilement retrouver

ces programmes. L'étude autonome requiert bien entendu l'engagement nécessaire des détenus. Cela explique la présence permanente d'un formateur qui peut les encadrer ou leur donner des explications supplémentaires si nécessaire. Deux formateurs se relayent chaque semaine. Ils travaillent en étroite collaboration et veillent à suivre et à soutenir leurs élèves. Chaque semaine, 24 détenus peuvent prendre part au cours. En 2011, la prison continuera de développer Piazza de manière à ce que le centre puisse devenir une valeur sûre dans l'offre en matière d'enseignement.



Projet de mise au travail

La prison entend faire de la mise au travail des détenus une véritable expérience professionnelle. Un profil de compétences a été établi pour différents postes. Sur la base de ce profil, l'accompagnateur professionnel et le détenu mis au travail organisent des entretiens de fonctionnement. Il s'agit d'entretiens positifs où les compétences individuelles du détenu sont répertoriées.

Les points de travail entrent également en ligne de compte. Le détenu peut ainsi encore mieux effectuer son travail. Les entretiens de fonctionnement ont lieu sur une base régulière. Dès qu'un détenu postule, il se voit remettre un passeport d'expérience professionnelle qui mentionne les compétences qu'il a acquises lors de sa mise au travail en prison. L'entretien d'embauche peut ainsi démarrer sur une note positive et pas partir du fait que le curriculum vitae du candidat contient un 'trou' en raison de son séjour de plusieurs années en prison.

Kunst in huis

Le projet 'Kunst in huis' est totalement innovant. Cette organisation permet aux citoyens d'avoir à la maison des œuvres d'art qui figurent parmi une collection de plus de 7 300 œuvres. Une collaboration entre 'Kunst in huis' et la prison de Louvain central est née en 2010. Les œuvres de différents détenus ont d'abord été sélectionnées pour la collection et pour une exposition. Des œuvres appartenant à 'Kunst in huis' sont également exposées dans la bibliothèque de la prison et sont changées tous les trois mois.

Les détenus peuvent farfouiller à leur aise dans le catalogue illustré, consultable en ligne (via la bibliothèque de la prison), et découvrir quelles œuvres d'art l'organisation met à disposition. Les détenus ont la possibilité d'emprunter des œuvres à un tarif très avantageux et d'admirer ainsi des œuvres plastiques actuelles dans leur propre cellule. 'Kunst in huis' propose, maintenant aussi à la prison de Louvain central, une expérience unique avec l'art, où l'expérience artistique prime sur la possession de l'œuvre d'art.

LES 150 ANS DE LOUVAIN CENTRAL (1860 - 2010)

En 2010, la prison de Louvain central a soufflé ses 150 bougies. Dans le cadre de ce jubilé, les détenus, le personnel, les collaborateurs externes et le grand public ont pu participer à plusieurs festivités.

C'est le 1er octobre 1860 qu'est entrée en service la prison de Louvain central. Le nouvel établissement était l'exemple type du modèle 'Ducpétiaux', fondé sur des conceptions pénitentiaires novatrices pour l'époque. Le modèle a pu compter sur un très grand intérêt au plan international. Etablissement destiné aux longues peines, la prison fut le témoin d'événements historiques importants tout au long des dix-neuvième et vingtième siècles. Elle a, en effet, joué un rôle important dans le développement de l'administration pénitentiaire belge.

Journée d'étude

Le 1er octobre 2010, en présence du ministre Stefaan De Clerck, s'est tenue à la Provinciehuis de Louvain une journée d'étude, organisée en collaboration avec les départements criminologie de la KUL et de la VUB. L'évolution, le contenu actuel et futur donné à la détention ainsi que la signification sociale de la peine d'emprisonnement y ont été abordés. La journée d'étude a manifestement suscité l'intérêt du grand public qui a reçu des informations sur le régime et le fonctionnement de Louvain central. Les exposés ont été publiés dans un numéro thématique de 'Fatik', une publication de la « Liga voor Mensenrechten ». Les

témoignages d'acteurs de terrain de Louvain central ont été compilés et mis à disposition à la prison.

Retour dans le temps

Du 30 septembre au 13 octobre 2010, une exposition sur la prison hier et aujourd'hui a été organisée à la bibliothèque communale de Louvain 'Tweebronnen'. Elle a reçu la visite de centaines de personnes intéressées.

Journées portes ouvertes

Un groupe de membres du personnel enthousiastes a organisé pendant quatre dimanches en septembre et en octobre 2010 des journées portes ouvertes à Louvain central. L'établissement a ouvert ses portes au personnel, aux collaborateurs externes et à leur famille. Ainsi, près de 800 parents de collaborateurs (externes) ont pu faire amplement connaissance avec la prison.

Fête pour les détenus aussi

Au cours de la première semaine d'octobre 2010, toutes sortes d'activités ont été organisées pour les détenus : un repas de fête, une représentation de Youssef El Mousaoui, comédien spécialisé dans le stand-up, un concert classique de l'ensemble de cuivres de La Monnaie et un exposé sur l'histoire de Louvain central. Ils ont en outre pu profiter d'une représentation de Jean Bosco Safari, d'une démonstration de skate et d'une prestation d'un groupe musical de Louvain central. Enfin, quelques détenus sportifs ont affronté dans un match de football une équipe d'anciens joueurs du KRC Genk.

LOUVAIN SECONDAIRE

Leuven Hulp



Depuis 1869, la prison de Louvain secondaire fait office de maison d'arrêt mais elle héberge également un certain nombre de condamnés. Elle dispose également d'une annexe psychiatrique.

Relooking de la bibliothèque de la prison

Ces six dernières années, différents partenaires se sont employés à faire de la bibliothèque de la prison une bibliothèque moderne et attrayante. La bibliothèque a été entièrement "relookée" avec le soutien actif de la province du Brabant flamand, de la ville de Louvain et de la bibliothèque Tweebronnen, de l'association Rode Antraciet et de la Communauté flamande. Dans cet espace ouvert, les détenus peuvent consulter ou emprunter des livres, des journaux, des magazines, des CD et des DVD et utiliser les PC.

La bibliothèque de la prison secondaire a été transformée en un point service à part entière de la bibliothèque publique. Chaque détenu peut s'affilier à la bibliothèque publique et commander des livres, des CD et des DVD du catalogue via une connexion internet sécurisée. Deux membres du personnel pénitentiaire et un collaborateur de la bibliothèque de la ville de Louvain s'y consacrent tous les jours. Et les efforts produisent leurs fruits. Plus de 150 détenus se rendent au moins deux fois par semaine à la bibliothèque. Pour une population totale d'environ 200 personnes, c'est un succès.

Piazza, c'est quoi ?

Piazza est un centre d'apprentissage ouvert du centre flamand d'enseignement pour adultes 'De Orangerie', à Diest. Des sections ont déjà été développées dans plusieurs autres communes du Brabant oriental. En 2010, un centre d'apprentissage ouvert Piazza a également vu le jour à Louvain secondaire et à Louvain central. Les détenus peuvent y suivre, à leur propre rythme, des programmes d'apprentissage individuels sur PC. Les collaborateurs de Piazza fournissent l'encadrement.

Rénovation de l'intérieur des cellules

En 2010, l'intérieur des cellules de la plus grande aile a été rénové. Tous les sanitaires et les meubles ont été examinés et remplacés lorsque c'était nécessaire. Les cellules ont été repeintes et un éclairage de contrôle plus moderne et moins perturbant a été installé. En outre, des rideaux ont été accrochés dans chaque cellule et de nouveaux frigos (moins énergivores) ont été placés. En 2011, ce sera au tour de l'autre aile et tous les postes de télévision seront remplacés par des écrans plats modernes.

Population moyenne	188,5
Hommes	188,5
Femmes	0,0
Prévenus	79,8
Condamnés	62,4
Internés	43,6
Autres	2,7
Régime ordinaire	185,4
Semi-liberté (condamnés)	0,4
Detention limitée	2,2
Semi-liberté (internés)	0,6
Capacité moyenne	149,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	11,80
Total Médical	7,65
Total SPS	5,50
Total Surveillance/Technique	106,40
Total Cultes	0,50
Total Hors cadres	
Total	134,85

Poney de race Shetland pour les patients psychiatriques

En septembre 2010, un nouvel habitant a été inscrit à Louvain secondaire : Tara V.D. Runrot. Ce poney a été soigneusement sélectionné pour son caractère doux et docile. Elle dispose en outre de qualités que la prison utilise dans l'accompagnement de patients psychiatriques. Tara est claire dans sa communication et est un animal sensible et remuant. De plus, elle peut stimuler les sens et être le miroir des attitudes et des émotions humaines. Elle aime également qu'on la brosse et qu'on la soigne, travaille sagement à la longe et se laisse docilement nettoyer les sabots. En échange, elle est reconnaissante et affectueuse.

L'objectif est que Tara concrétise autrement les soins de quelques patients psychiatriques à Louvain secondaire. La prison ne veut pas encore parler d'hippothérapie à part entière. Mais en se laissant soigner et en interagissant avec certains occupants des lieux, Tara peut certainement contribuer à développer leur confiance en eux et leur sens des responsabilités et ainsi rendre leur séjour en prison un peu plus sensé et digne.



Personnel et détenus ensemble sur le podium

Le 15 août 1998, le groupe Blaise and DA Funkamentals donnait le coup d'envoi musical d'une nouvelle édition du 'Marktrock binnen de muren', dans la cour intérieure de Louvain secondaire. Ces neuf dernières années, des artistes renommés ont partagé la scène pendant ce festival.

En 2001, pour la première fois, un petit groupe de détenus est monté sur scène. Ce groupe s'appelait 'Big Crime' et était dirigé par le professeur Anton Walgrave. La collaboration s'est traduite plus tard par un CD, 'Side by Side'. Le groupe, qui s'est entre-temps rebaptisé 'Unbreakable', a reçu une place d'honneur à l'affiche de 2003.

Depuis lors, un 'jailhouse band' est à l'affiche de chaque édition du Marktrock. L'édition 2010 mérite une mention particulière dans les annales du festival pénitentiaire. Pour la première fois, un groupe cross-over a été constitué. En effet, le groupe 'SOS' est composé pour moitié de détenus et pour moitié de membres du personnel. Ils ont répété toutes les semaines pendant les vacances. Un 15 août 2010 pluvieux, les chansons 'Sympathy for the Devil', 'Pet Semetary', 'Under The Bridge', 'Hard Times', 'Keep on Rocking in a free World' et 'Eye of the Tiger' ont été interprétées devant un public nombreux.

Louvain secondaire court

En 2010, la prison a lancé un programme destiné à encourager tant les détenus que le personnel à courir. Les objectifs sont les mêmes pour les deux catégories, à savoir inciter les gens à bouger plus afin d'améliorer leur santé et leur fonctionnement et d'être plus heureux. L'aspect social intervient naturellement aussi. Des courses sont organisées au sein de la prison et le personnel a participé en groupe à cinq joggings à l'extérieur de la prison. On a également conçu spécialement des t-shirts que les détenus et les membres du personnel ont portés pendant leur participation aux courses.



'Leuven Hulp' : la série

De décembre 2009 à février 2010, la série 'Leuven Hulp' a été diffusée à la télévision. Chaque épisode s'est classé aisément dans les 10 programmes les plus regardés de la semaine. La nomination parmi les quatre meilleurs reality shows flamands à la 'Nacht van de Vlaamse Televisiesterren' et une nomination pour le meilleur documentaire du prestigieux 'Prix Europa 2010' à Berlin prouvent la reconnaissance nationale et internationale qu'a reçu la série, y compris chez les professionnels.

Le chef de l'établissement, Paul Dauwe, explique :

"Ce ne sont pas des saints et nous ne voulons pas en faire des saints. Pourtant, ces détenus ont également le droit d'être entendus. L'image du prisonnier stéréotypé est encore très présente dans notre société. C'est la raison pour laquelle nous voulons montrer que ce sont des êtres humains de chair et de sang. Notre propos n'était certainement pas de broser une image plus positive de la prison."

Le professeur Kristel Beyens, de la faculté de droit et de criminologie de la VUB, donne sa vision de la série :

"La série montre aux citoyens des choses qu'aucun autre documentaire n'avait encore montré jusqu'à présent. Je crois que j'ai vu tous les documentaires belges possibles réalisés ces 10 dernières années sur les prisons. Et cette série "la vie telle qu'elle est" est très réussie. J'imagine que cela a causé beaucoup de migraines et de nuits blanches mais je trouve que cela valait la peine."

Dans les médias flamands également, la série a été largement commentée :

Le réalisateur du documentaire Luk Haekens, dans Focus Knack :

"Nous avons également donné aux détenus de petites caméras avec lesquelles ils pouvaient filmer eux-mêmes. Nous avons des heures de matériel, cela semblait presque thérapeutique pour eux. Souvent, ils filment la nuit lorsqu'ils ne trouvent pas le sommeil. Les histoires qu'ils racontent alors sont terribles et poignantes."

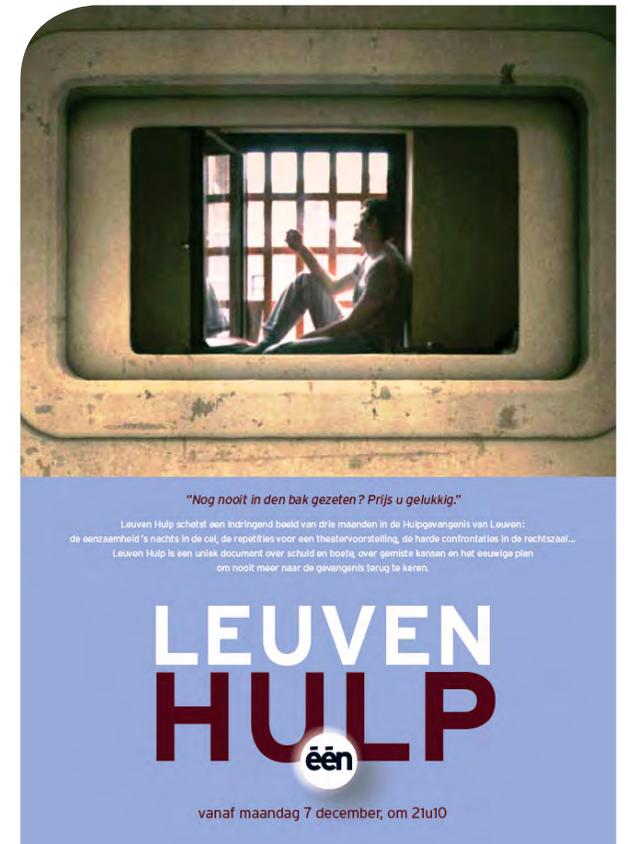
De Standaard Online :

"Les détenus et la vie en prison. Cela intriguera toujours les réalisateurs de télévision et les téléspectateurs. Avec la série Leuven Hulp, Woestijnvis a réalisé un documentaire sur la vie telle qu'elle est en prison. Mais en fait, cette description est beaucoup trop brève car le documentaire Leuven Hulp est d'une qualité exceptionnelle."

De Morgen :

"Culpabilité et punition à Louvain - Aux conférences de presse, on entend souvent dire qu'un 'programme de télévision exceptionnel' va être présenté. Mais après avoir visionné le premier épisode, nous n'avons d'autre choix que d'être pleinement d'accord avec le responsable de programme de Woestijnvis, Olivier Goris. Pourtant, cela n'a pas marché comme sur des roulettes. "Nous plançons depuis plusieurs années sur Leuven Hulp et le fait que le programme existe aujourd'hui n'a vraiment pas été une évidence. C'est notamment grâce au monteur Yohan Leyssens. Un jour, il a filmé un workshop que le chanteur-compositeur donnait à un certain nombre de détenus. Il a montré le petit film à ses

copains de Woestijnvis et l'idée de Leuven Hulp a commencé à germer. On a tout de suite vu les possibilités. Seulement, on avait besoin de plus pour en faire une série télé à part entière. C'est à partir de ce moment que notre rédacteur en chef a commencé à harceler le directeur de la prison, Paul Dauwe."





Marneffe

Le bâtiment à Marneffe a été construit au 19^{ème} siècle et est devenu un centre pénitentiaire école (CPE) après la seconde guerre mondiale. Le centre est entouré d'un domaine de 40 hectares avec un parc, un bois et des terres agricoles. Le régime est un régime ouvert pour les condamnés qui peuvent s'adapter à la vie en communauté. Ici, les détenus peuvent suivre une formation et travailler pour se préparer ainsi à leur future libération.

Permis de conduire théorique

Dans le courant de l'année scolaire 2009-2010, 17 détenus se sont inscrits à la formation théorique du permis de conduire, cours donné en collaboration avec l'Institut de Promotion Sociale de Huy-Waremme. Dix détenus ont réussi avec fruit l'épreuve théorique qui se déroula au Centre d'Examen de Tihange.

Il est prévu, dans le courant du premier semestre de l'année 2011 de permettre à ces détenus lauréats de la partie théorique de suivre une formation pratique aux manœuvres, apprentissage qui les préparera ainsi à l'examen du permis de conduire pratique traditionnel. Pour ce faire, l'Institut de Promotion Sociale met à disposition une voiture qui sera utilisée par le moniteur et les élèves pour l'apprentissage des manœuvres utiles. Les cours pratiques auront lieu dans un endroit sécurisé du domaine du CPE de Marneffe. Cette formation au permis de conduire remporte un franc succès et une deuxième session de cours théorique est déjà prévue

pour cette année scolaire 2010-2011, 23 candidats sont déjà inscrits.

Formation carrelage

Chaque année scolaire, une formation carrelage est organisée au CPE de Marneffe, en collaboration avec l'Institut de Promotion Sociale de Huy-Waremme. Durant l'année scolaire 2009-2010, sept étudiants se sont inscrits. Deux étudiants sont partis en stage en entreprise extérieure (Entreprises de Formation par le Travail de la région) et ont réussi leur épreuve de qualification. Deux autres étudiants n'ont pu effectuer leur stage car ils n'étaient pas admissibles aux permissions de sortie. Le professeur a alors réuni les conditions pour que le stage puisse se réaliser en interne au CPE. Avec l'accord de la direction, ces détenus ont carrelé les couloirs de trois sections. Ils ont ainsi réussi leur objectif offrant en plus à leurs codétenus un lieu de vie rafraîchi et plus agréable au quotidien. Les autres sections seront également carrelées par les étudiants diplômés dans le courant de l'année 2011.

Participation au groupe de travail sur les milieux ouverts

A l'initiative de la direction régionale et sous la direction du service de la Direction Gestion de la Détenue, un groupe de réflexion et de travail a été mis en place début de l'année 2010, concernant les établissements ouverts (EPO) du royaume, à savoir pour la partie francophone le CPE de Marneffe et le Centre de Détenue de Saint-Hubert et, pour la partie néerlandophone, les établissements de Ruiselede et d'Hoogstraten.

Population moyenne	124,9
Hommes	124,9
Femmes	0,0
Prévenus	0,0
Condamnés	124,9
Internés	0,0
Autres	0,0
Régime ordinaire	124,9
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	131,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	13,40
Total Médical	
Total SPS	8,75
Total Surveillance/Technique	92,41
Total Cultes	0,50
Total Hors cadres	1,00
Total	121,06

L'objectif est double : dégager de nouveaux critères de classification pour les établissements pénitentiaires ouverts et proposer une définition actualisée des régimes qui y sont appliqués. Il est essentiel pour les EPO de pouvoir prendre en charge des détenus qui peuvent entrer dans les conditions du régime qui y est appliqué et de ses spécificités. Après plusieurs mois de travail et de concertation, de nouveaux critères de classification ont été dégagés et correspondent aux particularités des régimes, des infrastructures, des activités et des caractères spécifiques de chacun des EPO.

Les classifications peuvent s'effectuer d'office suivant certaines conditions et de manière individuelle pour les cas les plus spécifiques. Le but est d'impliquer les directions des établissements pénitentiaires fermés (EPF) à ces demandes de classification. Cette implication se matérialise par un formulaire qui doit être rempli par les directeurs des EPF et pour lesquels l'avis de la direction des EPO influencera la décision. Il est cependant entendu qu'il appartient comme de coutume à la Direction Gestion de la Détention de rendre la décision finale. Le formulaire est largement inspiré de celui qui existe déjà pour les transferts vers la prison de Tilburg aux Pays-Bas.

Le régime appliqué au sein des quatre établissements pénitentiaires ouverts a fait partie intégrante des discussions avec en finalité la volonté de le repréciser mais également de le porter à la connaissance des différents acteurs de la DG EPI. Le support qui servira surtout à la prise de connaissance de ces informations et leur diffusion est un dépliant qui a été établi pour chacun des EPO. Ce dépliant sera mis à la disposition de la population détenue et se veut informatif, direct, pratique et lisible. Il est agrémenté de photographies

qui mettent en images ces établissements souvent peu connus. Le détenu pourra ainsi avec facilité voir dans quelles conditions il peut solliciter sa classification pour un EPO, ce qui lui sera requis de sa part. Il aura, qui plus est, accès aux spécificités du régime, à l'offre d'occupations, de travail et d'activités internes et externes.

Une phase de test quant à ces critères de classification et l'utilisation du formulaire débute le 18 février 2011. Pour la partie francophone, elle concerne les prisons de Namur, Lantin et Saint-Gilles. Pour la partie néerlandophone, il s'agit de Gand et Anvers.

Formation sur la multiculturalité

Une formation de « Formateurs en médiation interculturelle » a été dispensée par Marcel Kabundi, directeur du centre national d'apprentissage et de l'administration corporative du Service Correctionnel du Canada au CFPP en octobre 2009. Suite à cette formation, le CFPP a voulu sensibiliser deux prisons pilotes à la multiculturalité. Le CPE de Marneffe ainsi que la prison de Nivelles se sont portés volontaires.

Pour sensibiliser l'ensemble du personnel à l'importance de la multiculturalité et recruter des volontaires éventuels, la piste qui a été privilégiée a été celle d'un spectacle, animé par Pie Thi Banda. Ce spectacle a eu lieu, au CPE de Marneffe, le 14 octobre 2010 et s'intitulait « Un fou noir au pays des blancs ». Une trentaine de personnes ont participé à cette activité dont la direction, agents pénitentiaires, service psychosocial et le personnel administratif. A l'heure actuelle, un membre du personnel de surveillance d'origine étrangère est intéressé par ce projet relais-diversité.

La conversion de 60 ares de culture en culture 'bio'

En 2008, l'idée d'un projet de culture biologique au CPE de Marneffe est lancée par les responsables de l'atelier agricole. Après recherche d'un partenariat, une convention est établie avec le CPAS de la Commune de Gesves qui, depuis 20 ans déjà, pratique la culture biologique dans le cadre de l'engagement de personnes par le CPAS. Le CPAS de Gesves fournit des paniers de la ménagère et recherchait, à l'époque, des partenaires pour la culture maraîchère de produits bio vu le nombre sans cesse croissant de demandes de ces produits. Ainsi, depuis 2009, le CPE de Marneffe a converti 60 ares de culture en culture bio.

Dans le courant de l'année 2010, différents légumes ont donc été produits: courgettes, potirons, carottes, poireaux et oignons. Ce projet n'a occasionné aucun investissement financier de la part de l'établissement pénitentiaire. Néanmoins, cela a apporté de nombreux bénéfices, tant humains que financiers :

- > 2000 heures de travail effectuées par nos détenus travailleurs à la culture bio ;
- > apprentissage pour les détenus travailleurs d'une méthode de culture nouvelle, dans la logique du développement

- durable (absence d'engrais chimiques, organiques, de produits phytopharmaceutiques, culture à la main) ;
- > ouverture de vocation chez les détenus travailleurs qui envisagent la culture bio dans leur plan de réinsertion professionnelle ;
- > augmentation du chiffre d'affaires de l'atelier agricole ;
- > participation à un projet durant l'année scolaire 2010-2011 dans la distribution de légumes cultivés dans notre établissement pour la préparation de potages fournis dans les écoles de la Commune de Gesves.

L'atelier agricole « bio » est également devenu conditionneur agréé par la Firme « Certisys », ce qui a permis, durant l'hiver 2010, d'occuper les détenus dans une activité de conditionnement de semences et plants biologiques pour une firme spécialisée. Les détenus ont pu ainsi garder un travail pendant la saison hivernale, toujours dans la logique d'un projet de développement durable.

Le 1er mars 2011, l'atelier « culture bio » du CPE de Marneffe sera officiellement reconnu comme « cultivateurs bio » par la Société agréée « Certisys ». Enfin, le CPE espère participer au projet du CPAS de Gesves qui est de fournir les légumes biologiques pour la préparation de tous les repas servis dans les cantines des différentes écoles de la Commune.





MALINES Mechelen

Depuis 1874, la prison de Malines fonctionne comme maison d'arrêt avec un régime fermé mais accueille également des récidivistes condamnés à des peines de durée moyenne. La prison a une structure en étoile.

Population moyenne	115,5
Hommes	115,5
Femmes	0,0
Prévenus	86,3
Condamnés	26,7
Internés	0,9
Autres	1,6
Régime ordinaire	115,5
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	84,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	1,80
Total Administratif	8,85
Total Médical	
Total SPS	3,75
Total Surveillance/Technique	84,90
Total Cultes	3,40
Total Hors cadres	
Total	103,70

JailTV : criminellement bon

JailTV est l'exemple en Flandre de Third Sector Media, également connu comme media pour public-cible. Il s'agit d'un projet socio-participatif de « narrow casting » avec comme objectifs d'informer les détenus, de contribuer à leurs compétences sociales et émotionnelles, et de les stimuler créativement. Les détenus, quelques étudiants et un professeur en journalisme de la Lessius Hogeschool font partie d'un conseil de rédaction sous la supervision d'un accompagnateur de l'asbl De Rode Antraciet. Ils assurent mensuellement la diffusion d'un journal télévisé interne et ce, par un travail collectif.

JailTV a démarré avec beaucoup de prudence comme projet-pilote en 2007 ; au cours de la troisième année de fonctionnement, cette initiative fut présentée au Community Oriented Media Congress, où elle est loin d'être passée inaperçue. Le groupe de suivi fut renforcé à l'automne 2010 avec l'arrivée d'un collaborateur de la maison de production Sultan Sushi.

Dans le cadre de ce projet, la brochure d'accueil fut digitalisée en un DVD d'accueil pour néerlandophones et allophones.



Les détenus pourront consulter cette brochure de manière permanente par le biais du canal vidéo interne.

Le groupe de suivi a également développé une série de compétences-clé pour les rédacteurs du projet JailTV. Un participant qui s'efforce d'acquérir les compétences techniques et sociales reçoit une attestation de compétence, un « Oscar ». Participer au projet JailTV peut ainsi également contribuer à la réintégration sociale.

Interactions entre la prison et son voisinage

Depuis le coup d'envoi du projet Rondon Prison en 2008, la prison organise régulièrement des activités visant à renforcer les liens entre la prison et son voisinage. Après la première

édition de Rondon Prison, l'association de quartier a demandé à organiser régulièrement une activité commune vu l'expérience positive et l'amélioration des relations avec les « voisins ».

Depuis, les détenus reçoivent régulièrement le journal de quartier qui reprend non seulement « les nouvelles du quartier », mais également des récits concernant les activités communes qui ont eu lieu au sein de la prison. La prison et les riverains ont ainsi organisé Rondon Prison (édition de printemps et d'automne) et Kunst en muziek, où les détenus ont pu participer à des ateliers-tambours, musicaux ou artistiques derrière les barreaux.

Le FC Malines fait également partie des voisins ; la prison a dès lors également démarré une collaboration. Avec le soutien de l'ASBL Hatrick, la prison a organisé un tournoi de football clôturé avec un concert au préau de la fanfare du FC Malines.

Flashinfo comme premier pas vers l'intranet

Une étude de satisfaction au travail au sein du personnel pénitentiaire a démontré que la communication interne était un point à travailler. En collaboration avec un expert en communication, la prison a dès lors élaboré un plan de communication avec des objectifs stratégiques à court et long termes, qui ont chacun été traduits en actions concrètes. La prison a inscrit dans son plan opérationnel l'optimisation de la communication interne et de la diffusion de l'information.

Un des objectifs est la mise en place d'un intranet disponible pour tous les collaborateurs, afin qu'ils reçoivent les informations en même temps et de la même manière. Entre-temps, le service communication de la DG EPI s'est engagé à réaliser un portail pour l'ensemble du département, qui comprendra des informations générales, mais également un volet local. Dès lors, Malines s'est porté candidate comme prison-pilote, ce qui garantit le soutien technique et les formations nécessaires. En attendant la mise en place concrète de l'intranet, la prison communique les évolutions récentes et les communications importantes qui la concernent via un flashinfo électronique.

Projet TOM : en route pour du travail

« TOM », Trajectmatige, Op maat en Modulaire begeleiding van kortverblijvende gedetineerden naar de arbeidsmarkt, est une initiative de différents partenaires du monde associatif. Ce projet a pour objectif de préparer les détenus à leur futur professionnel en prévoyant des formations, une mise au travail en prison et en leur offrant un accompagnement individualisé.

La prison a défini les profils de compétences en collaboration avec les responsables des ateliers. C'est au sein de ceux-ci que les premiers entretiens de fonction ont eu lieu entre le responsable de l'atelier, le détenu et le VDAB. Une procédure de candidature a été lancée pour la fonction d'écrivain, de bibliothécaire et de moniteur fitness : le poste est ouvert et les détenus peuvent s'inscrire ; le poste est ensuite pourvu sur base des profils de compétence après un entretien avec le VDAB.

La prison organise des formations professionnelles avec un screening préalable afin d'offrir plus facilement un emploi aux détenus, non seulement en prison, mais également à l'extérieur. En 2010, la prison s'est efforcée à appliquer cette procédure pour la première fois aux formations professionnelles en peintre-décorateur et en électricité. L'objectif final est de définir un profil de compétence pour tous les postes et toutes les formations au sein de la prison, et de les cadrer dans un trajet de détention et de réinsertion.



Plus d'attention à l'entourage direct des détenus

La prison porte une attention toute particulière à l'entourage direct des détenus. Au cours d'un atelier, les détenus et leur famille ont ainsi rédigé un livre pour les enfants « Papa is weg ». Les infrastructures pour les visites ont également été grandement améliorées.

La visite des enfants : une autre approche

Depuis 2009, la formule de la visite parent-enfant a été adaptée. Avant cette date, cette visite était essentiellement perçue comme un moment familial. Depuis ce changement, les détenus et leurs enfants participent d'abord à une activité individuelle tandis que les mamans assistent à une séance d'information organisée par le Centrum voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning (CKG). Une activité commune pour toute la famille a lieu ensuite. L'objectif est d'une part de responsabiliser les papas dans leur rôle, et d'autre part de donner aux partenaires une possibilité d'échanger leurs expériences et ce, avec un accompagnement professionnel. Lors des séances d'informations, le CKG met tout en œuvre afin de soutenir les parents dans l'éducation de leurs enfants.

Grâce à des subsides provinciaux, un accompagnateur pédagogique du CKG a pu organiser des séances de groupes pour les détenus et leurs partenaires toutes les deux semaines en alternance avec des sessions familiales toutes les deux semaines. Les mamans peuvent profiter chaque semaine d'un accompagnement individualisé. Ce projet permet à la prison

de soutenir les détenus et leurs partenaires dans la recherche d'un rôle éducatif équilibré lors de la détention.

Des espaces adaptés

Les détenus qui séjournent depuis au moins trois mois dans la prison et qui remplissent les conditions internes bénéficient d'une visite familiale hors surveillance avec les enfants, les parents, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs, etc., et ce, une fois par mois. Les détenus accueillent entre deux et cinq membres de leur famille dans un espace de visite spécialement aménagé et agréable.

La prison a également réaménagé l'espace d'attente des visiteurs. Il a été rafraîchi, un coin pour les enfants y a été installé et un présentoir pour brochures y a été placé. Les visiteurs peuvent également y visionner un powerpoint de présentation sur un écran de télévision.





Merksplas

L'établissement pénitentiaire de Merksplas fonctionnait auparavant comme une colonie agricole mais est à présent une maison pour peines à régime semi-ouvert. Il se compose de huit pavillons. 'De Haven', une section pouvant accueillir 60 internés handicapés mentaux, a été mise en service en 2009.

Population moyenne	657,9
Hommes	657,9
Femmes	0,0
Prévenus	29,8
Condamnés	291,6
Internés	325,7
Autres	10,8
Régime ordinaire	657,1
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,8
Capacité moyenne	694,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	7,00
Total Attachés	3,80
Total Administratif	24,30
Total Médical	38,25
Total SPS	25,20
Total Surveillance/Technique	401,90
Total Cultes	3,00
Total Hors cadres	
Total	503,45

Nouvelle loge de portier

En février, la nouvelle loge de portier de l'accès industriel a été mise en service. Des caméras supplémentaires, une zone protégée pour les portiers et les indispensables fonctions de sas ont été prévues. Une équipe de portiers permanente élargie a suivi la formation 'entrée sécurisée'. L'enregistrement, le traitement et l'accompagnement en toute sécurité du transport de marchandises externes se déroulent mieux désormais.



Extension des sections de défense sociale

En février, une centaine de détenus ont été transférés de Merksplas vers l'établissement pénitentiaire de Tilburg. De ce fait, 68 internés supplémentaires ont pu être admis au pavillon E pour décharger les sections psychiatriques de Gand et d'Anvers.

Le pavillon E est la seule section comportant des cellules individuelles, dans lesquelles des condamnés séjournent auparavant. Quelques aménagements de l'infrastructure ont été nécessaires. En concertation avec le coordinateur soins, l'établissement a décidé en première instance d'héberger dans le pavillon E certains internés, dont ceux qui participent au projet psychose. Les 68 places libérées dans les autres sections de défense sociale ont été prises par des internés de Gand et d'Anvers.

L'équipe permanente de personnel du pavillon E a assisté à une session d'information sur les soins médicaux et psychosociaux des internés. Tous les membres du personnel ont été informés personnellement sur leur nouvelle fonction et ont pu choisir de collaborer à ce projet. La majorité était d'accord. Ils ont suivi une formation de trois jours sur les troubles de la personnalité et les syndromes et participent désormais tous les 3 mois à une journée consacrée aux questions et réflexions éventuelles. En outre, ils peuvent toujours compter sur le soutien du service psychosocial et de l'équipe soins.

L'établissement accueille actuellement quelque 350 internés pour une population totale de 671 détenus. Deux psychiatres sont entrés en service entretemps. La cellule stratégique Soins communique régulièrement les évolutions et les projets du

secteur soins dans la feuille d'information 'DE ZORG in een notendop'.

Meilleur système d'intervention

La prison s'est employée à améliorer la politique d'intervention et a créé le service Intervention afin d'apporter une assistance solide en cas d'incidents. Le service Intervention est composé d'environ quatre membres du personnel par 'secteur', qui sont responsables de certaines sections dans la prison.

Le groupe de travail Sécurité a élaboré un scénario contenant des instructions claires pour le personnel en cas d'incident. Le système de code d'alarme existant a été simplifié. Le chef d'équipe ASP du pavillon concerné prend la direction pendant l'intervention et assure la coordination. Les quatre membres du personnel qui feront partie du service Intervention sont chaque fois désignés par le chef d'équipe ASP au début de leur shift. Tous les chefs d'équipe ASP ont participé à des sessions d'information sur les nouvelles procédures et tous les membres du personnel ont reçu un exemplaire du scénario élaboré.

Ce scénario contient des codes. Le code 1 est l'appel à une assistance ordinaire ; une couleur est attribuée à l'appel en fonction de la gravité de l'incident:

- > Le jaune signifie un incident léger pour lequel seules les personnes désignées du secteur concerné viennent sur place.
- > L'orange signifie un incident un peu plus important pour lequel les personnes désignées des secteurs 1 et 2 viennent sur place et les détenus sont enfermés dans un lieu sûr (par exemple, une cellule ou la salle de détente). Le personnel dans les pavillons reste en stand-by pour le code ROUGE.
- > Le rouge signifie un incident grave pour lequel chaque membre du personnel disponible vient sur place. Le nombre

minimum convenu de membres du personnel reste présent dans les pavillons.

Le code 2 est utilisé comme appel en cas d'évasion, qui est annoncée de manière standard par un code 2 orange. Selon la situation, ce code peut passer au code 2 rouge, avec les procédures qui s'y rapportent.

Le scénario détaille les procédures à suivre pour l'assistance pendant un appel, la réglementation à appliquer en cas de transfert physique de détenus dans la cellule de sécurité et la stratégie de communication pendant les interventions. L'équipe d'accueil peut également être impliquée. Par la suite, des formulaires d'évaluation particuliers peuvent être remis au service Intervention. La prison constate que ce nouveau modèle fonctionne bien. Les débriefings instructifs organisés après chaque incident permettent d'accumuler une plus grande expertise en matière de gestion des conflits.

La prison a également adapté le dossier d'intervention en fonction des nouvelles procédures, en collaboration avec la police locale et les pompiers. L'équipe incendie interne va également être réorganisée et étendue afin de devenir l'équipe de première intervention en cas d'incendie.

Nouveau restaurant du personnel

L'établissement a rouvert son restaurant du personnel, équipé d'une cuisine flambant neuve. Les membres du personnel peuvent choisir un menu chaud ou des sandwiches. Ils peuvent également commander un menu végétarien. Après six mois, le fonctionnement du restaurant sera évalué sur la base d'une enquête auprès du personnel et des adaptations seront réalisées si nécessaire.

Touche écologique pour la station d'épuration

La prison dispose depuis 20 ans d'une petite station d'épuration des eaux usées domestiques de l'établissement et du centre pour illégaux. Toutefois, il n'y a qu'un seul réseau d'égouts pour l'eau de pluie et les eaux usées domestiques. Afin de respecter les normes de la Vlaamse Milieu Maatschappij en matière de rejet dans le réseau public des égouts, l'ancienne installation a dû être rénovée.

En collaboration avec la Régie des Bâtiments, la prison a lancé un projet de modernisation et d'optimisation de l'installation existante, conformément aux normes légales. Sur la base d'une analyse du problème, les deux parties ont proposé non seulement de remettre l'installation à neuf mais également d'aménager deux roselières. Dorénavant, l'épuration d'eau est totalement commandée par ordinateur, avec un système d'alarme automatique au cas de déficiences, conformément aux principes et aux procédures d'Aquaflin.

En cas de pluies abondantes ou de longue durée, une partie des eaux usées sera automatiquement dirigée vers les roselières aménagées et le processus d'épuration sera donc réalisé en partie dans l'installation technique et en partie dans les roselières.

Les premiers résultats indiquent que l'effet souhaité est atteint par l'installation modernisée. Les normes en matière de rejet dans le réseau public des égouts n'ont pas été dépassées. Ce résultat sera encore amélioré étant donné que la culture spontanée des bactéries nécessaires dans les roselières prendra encore un peu de temps.

Bourse planning de l'aide sociale

A l'initiative du collaborateur stratégique flamand et en collaboration avec la Communauté flamande, l'établissement pénitentiaire de Merksplas a organisé en novembre une bourse sur l'aide sociale qu'il fournit. Ainsi, le personnel et les partenaires flamands ont pu se familiariser de manière informelle avec l'assistance et l'aide proposées intra muros.

Tous les partenaires permanents de la Communauté flamande qui offrent leurs services à Merksplas ont été invités avec leurs coordinateurs et leurs directions. La direction de la prison, l'équipe des assistants pénitentiaires, les chefs d'équipe ASP, les membres du service psychosocial des groupes de travail de la Communauté flamande, le coordinateur soins, le conseiller en prévention et le chef de service du service des Soins de santé étaient également de la partie.

Lors de cette bourse, les partenaires ont présenté leur offre et leurs activités au moyen de prospectus, de brochures et d'affiches. Le centre flamand d'enseignement pour adultes, Horito, 'het Huis van het Nederlands', 'De Rode Antraciet', l'asbl Suggnomè, le VDAB, l'aide sociale aux justiciables, etc., ont permis au public de se familiariser avec leurs services.

Les nombreux visiteurs qui s'étaient déplacés étaient satisfaits. Ils ont pu associer un nom aux personnes qu'ils croisent régulièrement dans l'établissement. Les partenaires de la Communauté flamande ont également constaté avec enthousiasme que l'aide sociale au sein de l'établissement pénitentiaire de Merksplas était plus étendue et plus vaste qu'ils ne le pensaient.

Vu le succès de cet événement, l'établissement envisage d'organiser cette bourse pour le groupe plus important des ASP et pour le personnel technique. A un stade ultérieur, on peut examiner si les détenus, le groupe de clients ciblé par cette aide sociale, sont demandeurs.

D'une part, l'établissement a créé l'adhésion des membres du personnel pour la réalisation des objectifs qu'il vise en commun avec la Communauté flamande. D'autre part, le collaborateur stratégique a pu jeter les premières bases d'un accord de coopération entre les différents partenaires flamands afin de mettre en œuvre dans l'avenir une plateforme pour l'aide sociale.





Mons

La prison en forme d'étoile de Mons est une maison d'arrêt et une maison de peines depuis 1870 et elle dispose en outre d'une section pour femmes et d'une annexe psychiatrique.

Rationalisation des coûts

Dans le souci constant de la gestion optimale des ressources budgétaires de l'établissement, un audit interne a été effectué afin d'identifier les économies possibles. Les dépenses en téléphonie ont été les premières ciblées. Après une analyse de l'utilisation de chaque poste de téléphone, un plan de rationalisation a été arrêté et mis en œuvre. Une sensibilisation des utilisateurs et un nouveau mécanisme de contrôle des factures ex-post ont été systématisés. L'analyse de toutes les lignes existantes a également permis d'en identifier certaines devenues désuètes et de les désactiver. L'ensemble de ces initiatives a permis en deux ans de réduire les factures de téléphonie de 63 %. De même un audit des dépenses bureautiques et d'entretien a permis de redéfinir une politique de gestion permettant une économie de 10 %. Les montants dégagés ont pu être consacrés à la mise en place de poubelles à tri sélectif pour les services administratifs qui permettront à terme de réduire les dépenses d'immondices.

Système informatisé de bons de dégradation

La prison de Mons est ancienne et nécessite des réparations multiples. Les bons de dégradation étaient réalisés sur papier, entraînant régulièrement des problèmes d'égarement, de

retard dans les réparations, etc., et personne n'était capable d'assurer un suivi systématique.

Pour pallier à ces difficultés, on a créé un programme informatique permettant à chaque chef de quartier d'encoder les bons de dégradation. Sur ces bons, le responsable de la technique définit un ordre de priorité et donne instruction aux membres de ses services d'exécuter les travaux. Il exerce ensuite un contrôle en temps réel de la bonne exécution de ces travaux. Le directeur gestionnaire peut également exercer ce contrôle, suivre l'affectation des fournitures, et assurer la gestion des stocks.

Nouvel espace « atelier »

La prison de Mons disposait d'une buanderie industrielle qui assurait le nettoyage des linges internes mais également de plusieurs autres établissements. La rentabilité était cependant limitée et les investissements à faire pour maintenir l'outil en état étaient excessifs. De plus, elle assurait un nombre d'emplois trop limité à la population détenue. Il a dès lors été décidé d'y mettre fin.

L'espace ainsi dégagé permettra à la prison de créer un nouvel atelier dans lequel on essaiera de développer de nouvelles activités garantissant un emploi à un nombre plus important de détenus. En outre, les prospections en cours cherchent à privilégier des emplois qualifiants. Les contacts avec des entreprises extérieures sont amorcés actuellement et on peut espérer une issue positive lors de la cessation définitive de la buanderie en juin 2011.

Population moyenne	403,2
Hommes	367,0
Femmes	36,3
Prévenus	135,9
Condamnés	236,3
Internés	29,3
Autres	1,8
Régime ordinaire	402,7
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,6
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	307,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	25,45
Total Médical	10,45
Total SPS	11,55
Total Surveillance/Technique	236,25
Total Cultes	1,50
Total Hors cadres	
Total	292,20

Responsabilisation des détenus dans l'entretien de leur cellule

En application du principe de responsabilisation, pilier de la loi de principes, un projet d'embellissement des cellules par leurs occupants a été initié. Tous les détenus qui en manifestent le souhait peuvent demander aux services techniques les fournitures nécessaires (produit de nettoyage, peinture, etc.) pour embellir leur espace de détention. Ils effectuent l'ensemble des travaux d'embellissement eux-mêmes.

Ce projet a permis de rénover plus de 10% des cellules de la prison. A l'analyse, il est évident que les détenus impliqués dans ce projet portent une attention soutenue à la conservation de leur espace de détention dans un état de propreté optimal. Leur comportement général est également amélioré ainsi que le respect voué à leurs codétenus, au personnel ainsi qu'à eux-mêmes.



Réorganisation du personnel sous forme de staff

Depuis longtemps, l'organisation du personnel de surveillance de la prison de Mons était régie par le principe du titulariat : un agent pour un poste. Or, dans le cadre de l'exercice CAF (Common Assessment Framework) clôturé en 2010, il a été noté que cette organisation présentait des limites sur lesquelles il convenait d'agir. Investissement restreint au quotidien, obligation de réorganiser les feuilles de service au jour le jour pour répondre aux réalités des présences et absences observées. Les agents titulaires se voyaient ainsi régulièrement affectés à un autre poste créant de la sorte une insatisfaction trop régulière pour la majorité des membres du personnel.

La direction a dès lors décidé de revoir le système en s'inspirant de l'organisation des autres services de la prison : à savoir organiser les services de surveillance sous forme de staff ou d'équipe. Les agents ne seront donc plus affectés à un poste mais à un staff (staff aile A, staff piétonnier, staff annexe, etc.) sous l'autorité d'un chef de quartier responsable de son staff ou équipe, avec en outre un assistant pénitentiaire référent.

Au-delà de la décision d'organiser les services de surveillance dans cette logique, le processus pour y accéder a été particulièrement analysé. De lui dépend en effet la réussite de l'opération, sa stabilisation et, par voie de conséquence, les résultats escomptés.

Les enjeux de cette réorganisation sont :

- > accentuer le professionnalisme interne ;
- > clarifier la structure organisationnelle pour amener les cadres de la ligne hiérarchique à circonscrire leurs missions et fonction ;
- > donner un cadre de travail clair et transparent ;
- > engendrer une reprise de motivation et renforcer le bien-être au travail ;
- > augmenter le taux de présence.

Pour atteindre ces objectifs, une première étape a été réalisée avec les assistants pénitentiaires. Il s'agissait d'arrêter le processus à suivre, de travailler à la définition précise des rôles et fonctions de chaque structure hiérarchique : assistants pénitentiaires > chefs de quartier > agents composant le staff.

Une seconde étape du processus a consisté à désigner les chefs de quartier à la tête d'un staff en prenant en considération leurs attentes respectives. A la suite de cette désignation, un processus de redéfinition des méthodes de travail dans chaque staff a été mis en œuvre sur les thèmes suivants :

- > établir le cadre structurel des missions et tâches pour l'aile ou le secteur dont ils assurent la responsabilité (un vademecum reprenant exhaustivement chaque étape de chaque mission sera réalisé et donné à tous les agents du staff) ;

- > établir des check-lists quotidiennes de travail permettant de contrôler la bonne exécution des missions ;
- > se former à la gestion des présences/absences au sein d'une équipe.

A l'issue de ce processus, la composition effective des staffs sera organisée en concertation avec les chefs de quartier et prendra en compte les attentes de chaque agent, qui ont tous été appelés à indiquer les staffs ou secteurs dans lesquels ils souhaitent être attachés.

Ce processus offre à chaque agent du personnel de la prison de Mons, une meilleure compréhension des contraintes de leur métier, une méthode claire d'exercer leur fonction à Mons, une parfaite lecture de la structure hiérarchique et une source d'épanouissement professionnel.



Namur

Depuis 1874, la prison de Namur sert de maison d'arrêt et de maison de peine. Elle dispose d'une section pour femmes. La prison est en forme d'étoile et comporte des sections ouvertes. On y trouve également une annexe psychiatrique.

Modernisation de l'équipement de base des cellules

La situation de promiscuité imposée à la majorité des personnes incarcérées en maison d'arrêt représente l'un des aspects les plus dégradants des conditions de détention dans la plupart des pays européens.

Dans les maisons d'arrêt, la plupart des détenus restent enfermés à deux, trois, parfois quatre, dans des cellules dont l'espace libre, une fois déduite la place prise par les sanitaires, les lits et les quelques meubles, se limite à environ 4 ou 5 mètres carrés, et ce généralement pendant 20 à 22 heures par jour, compte tenu du nombre limité d'activités, de places de travail ou de formation. Dans ces conditions, un certain nombre de détenus couchent sur des matelas posés à même le sol.

Ce surencombrement a des incidences dramatiques sur toutes les dimensions de la vie carcérale, comme l'épinglé le CPT dans l'un de ses rapports, " *la surpopulation est à l'origine d'un traitement infligé aux détenus qui peut être considéré, à juste titre, comme inhumain et dégradant ; elle n'est pas non plus étrangère à la survenance de plus en plus fréquente d'actes d'auto-agression (automutilations, tentatives de suicides ou suicides), d'agressions*

entre détenus, de phénomènes de racket ou d'actes de violence envers les surveillants ".

Dans cette optique et après réflexion, il a été décidé d'équiper toutes les cellules d'une télévision et d'un frigo. Ces deux éléments font dès lors partie du mobilier de base des cellules. Force est toutefois de constater, malheureusement, que ces deux appareils électroménagers, mis à la disposition des détenus afin d'améliorer leur quotidien, font l'objet de nombreuses et coûteuses dégradations. Les frais de location, peu élevés et bien souvent avancés par le biais de la Caisse d'Entraide des Détenus, ne permettent pas de couvrir les frais occasionnés.

Mal accueillie par le grand public, qui stigmatisait les « prisons 4 étoiles », cette « lucarne sur l'extérieur » a parfois quelques conséquences heureuses, notamment l'impression pour les détenus de conserver un lien avec l'extérieur et davantage de calme pour le personnel pénitentiaire. En revanche, elle n'échappe pas aux critiques générales qui lui sont faites : elle est aussi « l'opium du peuple » carcéral. Certains détenus sont obligés de supporter la télévision allumée en permanence par un compagnon de cellule ; chacun ne peut pas choisir son programme et les détenus restent apathiques le plus d'heures possible devant l'écran. L'accès à un emploi, à un cours ou une formation n'est pas chose aisée en prison vu la pénurie en la matière. Il ne reste donc que peu d'issue pour le détenu enfermé autant de temps dans sa cellule.

Population moyenne	193,0
Hommes	180,8
Femmes	12,2
Prévenus	108,1
Condamnés	67,8
Internés	16,3
Autres	0,9
Régime ordinaire	191,9
Semi-liberté (condamnés)	0,3
Detention limitée	0,8
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	140,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	17,95
Total Médical	6,95
Total SPS	8,10
Total Surveillance/Technique	146,05
Total Cultes	1,90
Total Hors cadres	
Total	184,95

Module de formation pour détenus : comment gérer son budget

Il y a régulièrement dans l'établissement des détenus confrontés à des difficultés financières ; beaucoup d'entre eux ont contracté, avant leur incarcération, plusieurs crédits à la consommation. Ces situations peuvent entraîner des conséquences non seulement sur leur réintégration sociale mais aussi sur l'unité familiale voire sur la reprise d'une vie professionnelle à leur sortie (inquiétude, stress, etc.)

Dans le courant du mois de juillet 2010, un module de sensibilisation à la gestion d'un budget ménage s'est déroulé au sein de l'établissement. Il s'agit d'un module mis en place par l'asbl Phoenix, service aux entreprises. Ce module de sensibilisation s'adresse particulièrement aux entreprises sociales, aux CPAS, aux Agences locales pour l'Emploi, aux Entreprises d'Insertion, aux Entreprises de Formation par le Travail ainsi qu'à tout organisme d'aide aux personnes en décrochage social. Cette formation s'étant déjà déroulée dans d'autres EP, nous avons décidé de la programmer également pour un certain nombre de nos détenus touchés par cette problématique.

Après concertation avec le service psychosocial local, une douzaine de détenus (tant prévenus que condamnés) ont été sélectionnés et ont pu participer à ce module. Sur base de la brochure éditée par le service PHOENIX (<http://www.mieuxgerersonbudget.com>), en voici un bref aperçu tant au niveau de la forme, que du fond.

Les factures tombent chaque mois. Beaucoup de familles disposent de petits revenus et succombent aux crédits à la consommation. L'endettement les guette et les situations difficiles finissent par avoir des conséquences non seulement sur l'unité familiale mais aussi sur la vie professionnelle ou sur la recherche d'un emploi.

Phoenix propose un module de sensibilisation de 2 heures pour aider, avec des mots simples et de manière interactive, un groupe de maximum 12 personnes à prendre en main la gestion de leur budget ménage. L'objectif vise à discuter des dépenses prioritaires, à réfléchir au moyen de réduire certains frais, et à améliorer éventuellement l'hygiène de vie. Un DVD visant à prévenir le surendettement est également présenté.

Réorganisation de l'aile D

Pendant les vacances d'été de l'année 2010, la prison de Namur a connu un changement important au niveau de sa population carcérale. Le quartier des femmes (dit aile D) a en effet fermé ses portes en vue d'accueillir une population détenue masculine en provenance des établissements pénitentiaires de Jamioulx, Nivelles et Mons. Cette réorganisation a été décidée pour permettre la réalisation des travaux de désamiantage dans une aile de la prison de Jamioulx.

Dans le courant du mois d'août 2010, toutes les détenues de Namur ont donc été transférées vers les quartiers femmes des prisons de Mons, Lantin et Berkendael. Les premiers hommes ont été mutés à l'aile D début septembre 2010. En concertation avec les organisations syndicales locales et la direction de la prison de Namur, il a été convenu de placer dans cette aile moins sécurisée que les trois ailes cellulaires habituelles, des détenus avec un profil « light », principalement des détenus travailleurs bénéficiant pour la plupart de permissions de sortie ou de congés pénitentiaires. Le nombre de places a été fixé initialement à 21.

Le départ des femmes et l'affectation de détenus masculins dans l'aile D ont entraîné d'une part la nécessité d'effectuer quelques aménagements et d'autre part, une réorganisation du régime de détention de cette aile.

Au niveau des aménagements structurels, la plupart des cellules duo ou quatuor ont été transformées en cellules solo afin d'offrir aux détenus la même situation que celle dont ils bénéficiaient déjà dans l'autre aile ouverte de la prison. Afin d'éviter que les détenus de cette aile ne doivent faire trop de mouvements entre l'aile D et le reste du cellulaire, divers lieux spécifiques sont déjà à disposition dans l'aile D même ; ainsi, une infirmerie, un bureau pour les entretiens SPS, un bureau accessible pour les visiteurs bénévoles et deux douches. Les détenus disposent également d'une cuisine récemment réaménagée avec un coin buanderie, ce qui leur permet d'être assez autonomes dans la gestion de leur linge civil. Une salle de body a été créée et aménagée dans l'ancienne chapelle de l'aile afin de leur permettre de faire du sport de manière fluide, comme dans leur ancienne aile.

En ce qui concerne le régime, il s'agit d'un régime « portes ouvertes ». La plupart de ses occupants sont des détenus travailleurs qui ne sont dès lors pas dans leur cellule en journée. Un préau est donc organisé après leur journée de travail en semaine et deux par jour le week-end dans un préau séparé. Au niveau de l'aile, les détenus ont un droit d'accès assez « libre » au téléphone, à la cuisine-buanderie et à la salle de body. Vu la disponibilité de divers locaux au sein même de l'aile, celle-ci fonctionne finalement de manière assez autonome sauf pour ce qui est de l'accès aux cours, aux visites à table, au culte et à la bibliothèque. Dans ces derniers domaines, les détenus de l'aile D continuent d'aller dans le cellulaire classique et d'y rencontrer d'autres détenus. Après quelques mois de « mise en service », il faut évidemment évaluer le fonctionnement et l'impact de l'existence de cette nouvelle aile sur l'organisation globale du régime de détention de l'établissement pénitentiaire.



Nivelles

La prison de Nivelles a été mise en service en 1908 en tant que maison d'arrêt et maison de peines. Pendant les années 90 la prison a été complètement rénovée et deux ailes y ont été ajoutées.

Population moyenne	227,4
Hommes	227,4
Femmes	0,0
Prévenus	88,0
Condamnés	137,4
Internés	0,0
Autres	2,0
Régime ordinaire	226,6
Semi-liberté (condamnés)	0,2
Detention limitée	0,6
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	192,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	17,15
Total Médical	3,35
Total SPS	8,05
Total Surveillance/Technique	169,85
Total Cultes	2,10
Total Hors cadres	
Total	207,50

Accueil des familles du personnel

La direction de l'établissement juge important, en termes de motivation, de valoriser le travail du personnel par des actions concrètes. L'une d'entre-elles a consisté à organiser deux visites de l'établissement réservées à deux membres (adultes) de la famille. L'objectif était de donner l'occasion au travailleur de faire découvrir à ses proches son environnement professionnel spécifique. La visite de l'établissement a été précédée d'une présentation, par la direction, des différents services et de leurs missions spécifiques et a été suivie d'une réception. L'expérience a été un vif succès et sera reconduite tous les deux ans.

Yoseikan Budo

Le point de départ de cette activité est le constat d'une augmentation de la proportion de jeunes détenus (moins de 25 ans) parmi les personnes incarcérées à Nivelles et de la nécessité de mettre en place une activité spécifique pour eux. L'objectif de cet atelier est de donner aux jeunes un mode d'expression sur le plan psychomoteur et verbal afin d'éviter (ou limiter) le recours aux actes violents, aux comportements suicidaires, aux attitudes délinquantes ou antisociales.

La séance de sport dure 1 heure et est observée par une psychologue. Après cette heure de sport, une demi-heure est réservée à la parole. La direction a opté pour un essai de deux séances précédées par des entretiens individuels de détenus intéressés et dont la candidature avait été approuvée sur base de critères objectifs.

Atelier Café Philo

Ce groupe de parole s'adresse aux détenus de plus de 25 ans et vise des discussions autour de thématiques choisies, sur base d'un support littéraire ou audio-visuel. Cet atelier, animé par un intervenant extérieur, a rencontré un vif succès parmi les détenus et sera reconduit en 2011.

Café Philo
Paroles

Envie de partager
un café, une humeur,
une idée en toute
simplicité...

Le dernier vendredi du mois
de 15h30 à 17h30
pour les plus de 25 ans

Inscription au plus tard
le lundi qui précède sur base
d'un rapport soumis à la direction
(Madame El Hassouni)

www.polephilo.be

en collaboration avec la Fondation pour
l'Assistance Morale aux Détenus (FAMD)

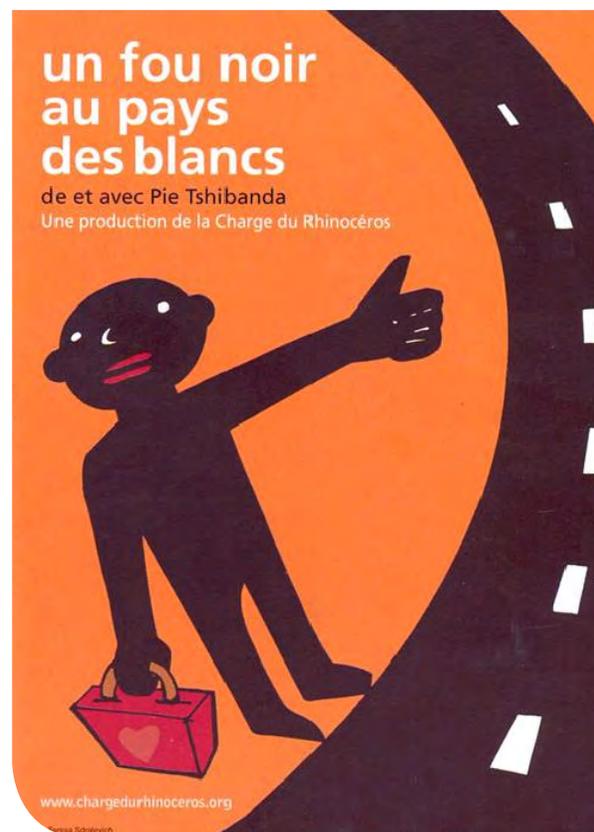
Pôle Philo CAL

Atelier théâtre-action

Animée par un professionnel du monde du spectacle, cette activité vise à impliquer les détenus dans toutes les étapes d'une pièce de théâtre, depuis la conception du scénario jusqu'à la représentation. Cet atelier hebdomadaire est pris en charge par l'asbl FUNOC (Passerelle vers la Liberté) et le Réseau Art et Prison.

Atelier diversité

En octobre 2009, le CFPP a accueilli M. Kabundi qui a dispensé une formation à la multiculturalité et à la diversité. M. Kabundi est expert auprès des Nations Unies et dirige au Canada la section des services ethnoculturels, Programmes et réinsertion sociale des délinquants. Une douzaine de personnes, issues d'horizons différents du SPF Justice, mais surtout de la DGEPI, ont suivi cette formation d'une semaine. Le CFPP n'a pas souhaité que cela reste un « one shoot » et les agents formés se sont constitués en groupe de réflexion et de travail. L'objectif principal est de construire un réseau de relais en matière de diversité. Nivelles est un des deux établissements pilotes. Un spectacle a été présenté en décembre à l'ensemble du personnel : « Un fou noir au pays des blancs » (Pie Tshibanda). Cette représentation a été suivie d'un appel à candidatures et d'une formation-sensibilisation des agents intéressés qui devrait déboucher sur différentes actions concrètes sur le thème de la diversité en 2011.



Nouveau mode d'apprentissage par E-learning

La prison de Nivelles est prison-pilote en Wallonie pour l'organisation de modules d'enseignement en e-Learning. Ce projet est piloté par la direction régionale et mis en place au niveau local en collaboration avec le Forem et la Communauté Française. E-learning est un système d'apprentissage interactif par ordinateur. En 2010, les locaux ont été aménagés et équipés (mobilier, PC) et des contacts avec des partenaires pédagogiques potentiels ont été menés avec succès. Ce nouveau mode d'enseignement sera mis en place durant le premier semestre 2011.

Quelques exemples de modules sélectionnés : introduction à la gestion environnementale, e-Food ou la sensibilisation à la sécurité de la chaîne alimentaire, néerlandais et anglais commercial. Un coaching pédagogique sera assuré par Adeppi et La Touline afin de soutenir la motivation des auto-apprenants.

E-Learning
Federale Overheidsdienst Justitie Service public fédéral Justice
Direction générale Penitentiaire Inrichtingen Direction générale des Établissements Penitentiaires

Welkom - Bienvenue

[Log in](#)
LEARN

[Elearning inmates](#) » [Op de site inloggen](#)



AUDENARDE

Oudenaarde

La prison d'Audenaarde a été une maison d'arrêt de 1922 à 1933. En 1936, la prison a été rouverte et est depuis une maison de peine destinée principalement aux condamnés à de longues peines.

Population moyenne	145,4
Hommes	145,4
Femmes	0,0
Prévenus	40,9
Condamnés	102,5
Internés	1,2
Autres	0,8
Régime ordinaire	139,4
Semi-liberté (condamnés)	0,2
Detention limitée	5,8
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	132,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	15,00
Total Médical	0,00
Total SPS	5,75
Total Surveillance/Technique	119,80
Total Cultes	1,20
Total Hors cadres	
Total	144,75

Rénovation des douches dans les sections

Auparavant, les détenus pouvaient prendre une douche tous les deux jours. Les détenus qui travaillaient pouvaient se doucher tous les jours. Fin 2009, la rénovation des douches a débuté dans les six sections. La prison souhaite proposer à tous les détenus une douche quotidienne. Pour cela, il fallait également augmenter la capacité en eau chaude. Trois chaudières à condensation fournissent de l'eau chaude selon le principe de l'accumulation.

La nouvelle installation offre de nombreux avantages. Ainsi, la température de départ a été portée à 70°C, ce qui prévient tout risque de contamination par la légionelle. Le débit des chaudières à condensation au gaz est en outre largement suffisant pour approvisionner en eau chaude les six sections et la section Détention limitée. Enfin, l'installation peut être coupée l'été par les chauffe-eau à accumulation.

La prison a élaboré une réglementation sur l'usage des douches. Les détenus qui doivent comparaître devant un tribunal, qui doivent être transférés dans une autre prison ou qui ont reçu une permission de sortie peuvent prendre une douche avant leur départ. Ceux qui ne travaillent pas sont invités à se doucher le matin. Les détenus qui travaillent

peuvent prendre une douche après le préau du soir. Ceux qui cuisinent et servent les repas peuvent, si nécessaire, se doucher plusieurs fois par jour. Les détenus qui participent à des activités sportives pendant le week-end ont également droit à une douche. En un an, la prison est parvenue à rénover les douches et l'installation de production d'eau chaude.

Bibliothèque accessible

La prison a organisé une bibliothèque où les détenus peuvent régulièrement venir choisir leurs livres. De solides rayonnages remplis de livres et un coin lecture permettent au détenus de faire leur choix en toute tranquillité. Grâce à une collaboration avec la bibliothèque de la ville d'Audenaarde et à l'intervention de la province et de l'Autorité flamande, la prison dispose à présent d'une vaste collection d'ouvrages. Les détenus ont également eu leur mot à dire sur l'acquisition de nouveaux livres.

Il ont aussi la possibilité d'emprunter des cd et des dvd. Des membres de la bibliothèque de la ville ont également soutenu le lancement de la nouvelle bibliothèque. Les détenus peuvent à présent emprunter sur demande un livre sur un sujet spécifique dans les collections d'échange. Chaque semaine, les détenus peuvent demander à se rendre à la bibliothèque pour y obtenir une ration de lecture, de musique ou de films.

Nouvelle formation en plomberie

La prison souhaite mieux harmoniser son offre en matière d'enseignement avec celle d'autres prisons. Les expériences vécues à la prison de Louvain central ont montré que les

formations en construction rencontraient un vif succès auprès des détenus. C'est pourquoi la prison d'Audenarde, après avoir consulté le VDAB sur les professions en pénurie, a décidé d'organiser la formation de plombier-monteur en chauffage central. Cette formation est donnée par des professeurs de deux centres d'enseignement pour adultes d'Audenarde.

Compte tenu des règles en matière de respect de la vie privée et des différentes compétences, une bonne collaboration était indispensable. Les conditions telles que disposer de suffisamment de temps avant la libération conditionnelle et avoir un comportement positif ont été intégrées dans le screening. Le coordinateur en enseignement a examiné si les détenus candidats à la formation possédaient les aptitudes à l'apprentissage nécessaires et possédaient des connaissances de base suffisantes. Une interview a permis de s'assurer clairement de la motivation réelle des détenus. Entre-temps, 13 élèves ont entamé la formation et un deuxième groupe de 14 élèves attend de pouvoir commencer.



Prix pour la Ligue des Droits de l'Homme décerné à l'asbl Touché

Chaque année, la Ligue des Droits de l'Homme décerne le Prix pour la Ligue des Droits de l'Homme à une personne ou à une organisation qui s'est distinguée dans la défense des droits de l'homme. En 2010, le prix est allé à l'asbl Touché pour sa contribution à une exécution des peines plus sensée et plus humaine. Pour atténuer la problématique de l'agressivité chez les (ex-)détenus, elle a élaboré une offre d'encadrement 'transmurale'. En reconnaissance de son action, elle s'est vu décerner le Prix pour la Ligue des Droits de l'Homme.

Les infractions graves avec violence suscitent l'attention du public, des médias et du monde politique. Dans les prisons également, l'agressivité entre détenus ou à l'égard du personnel est régulièrement présente. Veiller à rendre les gens qui sortent des prisons meilleurs que lorsqu'ils y sont rentrés est et reste un objectif important. Ce sont surtout les détenus avec un problème d'agressivité, nécessitant un accompagnement de longue durée, qui dans le passé se retrouvaient dans une situation incertaine. Depuis peu, cette lacune a été comblée par les collaborateurs de l'asbl Touché qui apprennent à des (ex-) détenus à maîtriser leur agressivité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la prison, dans un cadre individuel ou collectif. L'approche de Touché ('Creatief met agressie', 'Verder met agressie' et 'Buitengewoon met agressie') est unique et novatrice. Touché attache une grande importance à la continuité de l'accompagnement qu'il est préférable de commencer le plus rapidement possible pendant la détention et qui ne s'arrête pas après la libération.

L'asbl Touché est active à la prison d'Audenarde depuis 2008. Des séances de groupe et des accompagnements individuels interagissent et ont dans l'ensemble un effet positif sur le climat dans l'établissement pénitentiaire. Le tribunal de l'application des peines apprécie lui aussi ces accompagnements et a déjà imposé à plusieurs reprises la poursuite de l'accompagnement comme condition dans diverses modalités d'exécution de la peine. Les accompagnements de Touché s'engagent ainsi pour des détentions plus courtes.

Freedom Of Thought

'Freedom Of Thought' est le nom du projet socioculturel mené à la prison d'Audenarde. Dans ce cadre, celle-ci collabore avec l'asbl Jint, la section belge de Youth in Action, Vorming Plus, le KVS, Justitielel Welzijnswerk, l'asbl De Rode Antraciet et Hilde Droogné.

Durant la première partie du projet, des détenus et des jeunes extérieurs à la prison ont pu s'écrire des lettres en partant de personnages fictifs. Les jeunes posaient des questions et les détenus y répondaient. Ces lettres ont servi de base à un scénario réalisé sous la direction de Hilde Droogné, écrivain professionnel, qui collaborait déjà dans d'autres prisons à des projets d'écriture.

Ensuite, les détenus ont monté une pièce de théâtre avec de la musique et des monologues qu'ils avaient créés eux-mêmes et en interaction directe avec le public. La direction était assurée par Willy Thomas, metteur en scène au KVS. Les représentations ont eu lieu dans l'enceinte de la prison et tant les jeunes du groupe extérieur que des habitants des environs d'Audenarde ont pu assister à la pièce. Ce projet avait pour but de mettre en place une collaboration créative et d'offrir aux détenus l'opportunité de s'exprimer librement. Il a permis de nouer un dialogue entre les 'deux mondes' à l'intérieur et à l'extérieur de la prison. Quelque 300 curieux ont assisté aux représentations. La recette a été versée intégralement au fond de soutien. Les détenus ont prouvé qu'ils sont bien plus que ces personnes qui ont commis des faits. Le public était enthousiaste, ce qui a donné aux détenus participants un sentiment de satisfaction. La prison a également décidé de

proposer désormais des cours d'art dramatique en tant que cours libre.

L'asbl Jint offre aux jeunes en Europe la possibilité de demander des moyens européens pour des projets qui représentent une plus-value pour l'environnement. Cinq détenus de la prison d'Audenarde, encadrés par le Justitielel Welzijnswerk et le collaborateur stratégique, ont déposé ce projet. Comme il s'agissait de 'leur projet', ils ont joué un rôle très important dans la publication, la motivation des participants, la commande de matériel, etc.

L'Europe a investi en eux et en reconnaissance de cette opportunité qui leur a été donnée, ils ont fait de leur mieux pour que ce projet soit une réussite.





Paifve

L'établissement de défense sociale (EDS) de Paifve a été inauguré en 1972. Le régime au sein de cet établissement se situe à mi-chemin entre un régime pénitentiaire typique et la vie dans un hôpital psychiatrique. Les internés qui séjournent ici sont enfermés la nuit et pendant la pause de midi mais ils passent le reste de la journée ensemble. Le personnel travaillant ici n'est pas uniquement pénitentiaire : il y a également du personnel soignant psychiatrique spécialisé.

Ouverture de l'EDS aux circuits de soins externes

Dans le cadre du plan opérationnel 2010-2012 de l'établissement de défense sociale de Paifve, les contacts avec le réseau de circuit de soins psychiatriques sont un des thèmes importants. Ces contacts prennent différentes formes. En résumé, quatre axes de travail sont développés :

- > rencontre entre services (de manière ponctuelle, à la demande ou suite à une difficulté de collaboration) ;
- > participation de l'EDS à la plate-forme psychiatrique liégeoise et aux différents groupes de travail de l'inter plate-forme ;
- > élaboration, avec les structures de soins externes, de critères d'admission des patients internés ;
- > programme d'immersion des professionnels de terrain.

L'objectif est de permettre aux travailleurs de terrain et aux directions de se rendre compte, de manière croisée, de la réalité de terrain de l'autre et dans un second temps d'élaborer

en sous-groupe de travail les procédures de collaboration pour la demande d'admission d'un patient dans les structures de soins externes. Complémentairement, un programme d'immersion a été élaboré, il se déroule sur trois jours et accueille lors de ces trois journées un maximum de 17 travailleurs du réseau psychiatrique. Le programme comprend à la fois des exposés théoriques, des échanges de pratique professionnelle avec les équipes, une visite de l'établissement et une journée complète au sein des activités de l'EDS. Deux modules de trois jours ont été mis en place en 2010 et deux nouveaux sont dès à présent programmés en 2011.

Structure de concertation tenant compte de la spécificité des internés

La mise sur pied d'un organe de concertation a suscité de nombreuses interrogations sur son application à la défense sociale. La spécificité de l'EDS et de son public ont poussé l'institution à investiguer dans le secteur de la santé mentale. L'expérience de l'asbl « Psytoyens » dans la mise en place de comités d'usagers au sein d'un service d'aide ou de soin dans le domaine de la santé mentale a amené l'EDS à entamer une étroite collaboration avec cette asbl. Un canevas général posant des bases et des balises réalistes dans la mise en place d'une structure de concertation au sein de l'EDS a été établi. Au fil des rencontres, il a été décidé qu'un encadrement et un accompagnement des internés dans le processus de concertation étaient indispensables. Pour respecter la confidentialité des informations échangées, il est apparu cohérent que l'équipe Soins soit le partenaire privilégié dans ce projet.

Population moyenne	200,6
Hommes	200,6
Femmes	0,0
Prévenus	0,1
Condamnés	0,0
Internés	200,5
Autres	0,0
Régime ordinaire	200,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	207,7
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	13,00
Total Médical	26,50
Total SPS	10,30
Total Surveillance/Technique	177,95
Total Cultes	1,30
Total Hors cadres	
Total	233,05

En ce qui concerne la structure de concertation, trois types de réunions ont été mises en place : Les réunions d'usagers, encadrées par minimum deux référents soins, sont ouvertes à tous les patients d'une même section. Chacun peut y exprimer les problèmes rencontrés et y aborder différents thèmes principalement liés au fonctionnement de la vie communautaire (à l'exclusion des conflits interpersonnels). Les réunions de mise en commun, encadrées aussi par minimum deux référents soins sont, quant à elles, composées des deux représentants patients par section élus lors des réunions d'usagers. Ces réunions visent à mettre en commun, par pavillon, les problèmes soulevés lors des réunions d'usagers et à élaborer des solutions/propositions à soumettre aux organes de concertation.

Les organes de concertation, aboutissement du processus de concertation, se tiennent tous les six mois pour chaque pavillon, ce qui donne lieu à la tenue de quatre réunions par an. Les délégués patients, accompagnés de leurs référents soins, profitent de ces organes pour évoquer les problèmes rencontrés et évoquer les pistes de solutions qu'ils ont élaborées. En conclusion, l'objectif poursuivi au travers de la mise en place, sous cette forme, de ces organes de concertation est d'instaurer une approche participative des internés dans les questions d'intérêts communautaires. La contribution adaptée de chaque acteur dans ce processus de concertation fût bien entendu déterminante dans la réussite de cet objectif.

Formation « D'amont en aval »

Durant le premier semestre 2010, onze internés de l'EDS de Paifve ont eu l'opportunité de bénéficier d'un « Module Préparatoire à l'Insertion Socioprofessionnelle », intitulé « D'Amont en Aval » et organisé par l'Aide Sociale aux

Justiciables (ASJ) de Liège I. Cette formation, agréée par la région wallonne, se déroule depuis plusieurs années à l'établissement pénitentiaire de Lantin. Monsieur René Michel, directeur de L'ASJ et son équipe dynamique des formateurs de l'ASJ ont effectué un important travail d'adaptation de ces cours au profil spécifique des internés, ceci en étroite collaboration avec les équipes locales et de direction.

D'amont en Aval correspond à un programme de formation visant une meilleure préparation des internés à leur projet de réinsertion. Cette formation, de quatre jours par semaine durant 4 mois (360h), est reconnue comme l'Organisme de Réinsertion Socioprofessionnelle. Une indemnisation des stagiaires par le Forem est également assurée.

Le programme de cette formation comprend:

- > des remises à niveau en mathématique et français ;
- > un module d'expression orale et écrite ;
- > des ateliers d'habiletés sociales (avec comme outil l'improvisation et le théâtre) ;
- > un rappel du cadre légal relatif à la mesure d'internement et une sensibilisation à la notion de victime ;
- > des cours d'informatique ;
- > des séances d'information sur la législation sociale et le réseau ;
- > un suivi individuel des stagiaires (réflexion sur le projet de réinsertion ; soutien dans le processus de formation).

Le bilan de cette première expérience a été très positif. La persévérance et la motivation des patients (un seul abandon sur quatre mois) ainsi que l'observation de leur évolution au quotidien démontrent l'intérêt d'une telle prise en charge et son caractère bénéfique pour chacun. Quelques adaptations semblent encore nécessaires (hétérogénéité du groupe, relais post-formation avec l'équipe soins).

Le 30 juin 2010, un repas de clôture très convivial, regroupant les internés stagiaires, le personnel de formation et de l'EDS, fut l'occasion de célébrer les internés par la remise d'une attestation et d'un présent par l'ASJ.

Réactualisation du plan interne d'urgence

Deux exercices « catastrophe incendie » et leur débriefing ont été réalisés en 2006 et 2009. Suite à ces exercices, l'établissement de défense sociale de Paifve a décidé de modifier la structure de son plan interne d'urgence. Un groupe de travail interne composé de toutes les catégories professionnelles a débuté ses travaux en janvier 2010 et s'est réuni trimestriellement. Un travail en trois étapes a été réalisé :

- > lister les enseignements des exercices ;
- > répertorier tous les documents en vigueur en matière d'incendie au sein de l'EDS ;
- > remanier l'ancien PIU en un texte cohérent et adapté.

Certaines thématiques ont fait l'objet d'une attention particulière : les moyens de communication, le rôle précis de chaque travailleur dans une situation d'urgence, le rôle du PCops et de la cellule de crise, le développement des notions de base à connaître, la prise en compte du public de psychiatrie légale dans une situation de catastrophe, etc.

Une première ébauche du nouveau plan a été présenté aux autres disciplines (pompiers, médical, police, logistique, etc.) qui ont fait part de leurs remarques à la direction. 2011 verra l'aboutissement de ce travail conséquent.

Atelier Régie comparable à un atelier protégé

Travail et santé mentale

Depuis septembre 2010, l'ouverture d'un atelier régie entrepreneur procure un emploi à une dizaine d'internés. Cet atelier a assurément un rôle à jouer dans la mise en place des modalités de traitement de l'interné en vue de son rétablissement et de sa réadaptation. On sait en effet que le travail constitue un renforcement de la santé des personnes souffrant de troubles psychiques les ayant entraînés dans des processus d'exclusion sociale et économique. Les impacts positifs sont repérables au niveau de l'estime de soi, de la confiance en ses capacités et compétences, de l'entretien des idéaux personnels et collectifs et last but not least, du sentiment d'appartenance à la société.

Concrètement

Le démarrage de l'atelier a été mené sur les chapeaux de roue afin d'accepter l'offre d'une entrepreneuse connaissant bien le secteur des ateliers protégés. Soutenus par le SCRTP, les acteurs de l'EDS participant de près ou de loin à la mise au travail des internés ont réagi rapidement à cette opportunité.

Les travailleurs, galvanisés par le défi, ont fourni un premier travail finalisé en temps et en qualité. Depuis ce premier « succès », les productions s'enchaînent les unes à la suite des autres. Il s'agit de manipulations simples : tris de petits objets, emballage, collage et montage de présentoirs en carton. Les travailleurs « Régie » forment un groupe hétérogène en termes de pathologies. S'ils sont évidemment tous volontaires, la sélection, après une courte période de mise à l'essai, porte sur leurs capacités cognitives, motrices et relationnelles. C'est l'adaptation de la chaîne du travail à l'interné, et non l'inverse, qui prime dans l'organisation et la distribution du travail. C'est ainsi que certains prestent trois ou quatre jours plutôt que cinq, en raison de leur fatigabilité ou de la variabilité de leur état mental. Pour d'autres, l'attention sera apportée à leur difficulté à initier et planifier des actions, ou à leur tendance au retrait social.

Aux côtés de l'assistant technique-chef, les agents de surveillance pénitentiaire orchestrent les flux de la production et gèrent les relations humaines. Leurs aptitudes à conjuguer pédagogie adaptée à l'individu, rigueur dans l'exécution du travail et sens de la convivialité forcent l'admiration.

Vers une réinsertion

En l'état actuel, l'atelier régie entrepreneur constitue un microcosme au sein de l'EDS où il fait bon travailler. En préservant cette dimension de bien-être essentielle à l'occupation d'un emploi, et en l'articulant plus finement au projet thérapeutique intra-muros, l'objectif - à terme - est d'intégrer le travail en atelier Régie, au cas par cas, au plan de réinsertion de l'interné. La similarité des travaux réalisés à l'EDS et dans les ateliers protégés agréés par la Région wallonne devrait faciliter les procédures d'admission dans ces derniers.



Ruiselede

En 1849, le « penitentiair landbouwcentrum » (PLC) de Ruiselede faisait office de lieu d'accueil pour vagabonds. Depuis 1936, le centre est une prison à part entière pour les condamnés qui ne risquent pas de s'évader, qui sont aptes à vivre en communauté, qui sont autorisés à séjourner en Belgique et qui peuvent travailler au sein du landbouwcentrum. A l'aide de ce régime ouvert, les détenus qui y séjournent peuvent se préparer à leur réinsertion sociale.

Création d'un groupe 'ZEG'

Fin 2009, il est apparu que le personnel devait avoir davantage son mot à dire dans le développement de la politique menée au sein de l'établissement. Pour répondre à ce besoin, le PLC a créé un groupe 'ZEG'. Lors de ses réunions, les membres de ce groupe cherchent ensemble des solutions concernant des choses qui fonctionnent moins bien et réfléchissent à de nouvelles initiatives éventuelles. La direction encadre le processus et s'engage à tenir compte au maximum des suggestions formulées.

Une nouvelle formation : culture maraîchère

En septembre 2010 a débuté la formation 'Culture maraîchère' pour les détenus. Elle comporte 120 heures de cours dispensées par un professeur de travaux pratiques en jardinage du Provinciaal Centrum voor Volwassenen Onderwijs West-Vlaanderen (PCVO). Avec le soutien du SCRTP, le PLC a pu acheter le matériel didactique nécessaire et prévoir un budget pour le paiement de gratifications aux

participants. Cette formation offre aux détenus l'opportunité d'obtenir dans l'enceinte de la prison un certificat valable et s'inscrit en outre parfaitement dans les activités agricoles et horticoles. Durant les cours hebdomadaires, principalement axés sur la pratique, les détenus apprennent à semer les légumes, à les soigner, à les récolter, etc.

Teambuilding via TEAMWORK

Le manque de formation commune visant à accroître l'implication mutuelle des collègues se faisait sentir de plus en plus. A la suite de mutations et de l'arrivée de nouveaux collaborateurs, la collégialité habituelle et la culture de concertation ouverte ont commencé à disparaître progressivement. C'est pourquoi le PLC a organisé à l'automne 2010 une formation Teamwork. Durant toute une journée, différents groupes ont suivi un programme spécifique dans un lieu distinct. L'attention s'est fixée principalement sur les processus de dynamique de groupe où le groupe se sentait obligé d'exécuter en équipe des tâches d'expérience en respectant certaines directives.

Bien que chez beaucoup la formation engendrait une certaine tension et une incertitude face à l'inconnu, la satisfaction était clairement visible pendant mais surtout après la formation. Beaucoup ont vécu cet apprentissage axé sur l'expérience comme quelque chose de positif et des tâches menées en coopération ont dans un sens fait tomber des barrières entre collègues. Cette première prise de contact a suscité l'envie de continuer et une formule est déjà envisagée pour la suite.

Population moyenne	56,3
Hommes	56,3
Femmes	0,0
Prévenus	0,0
Condamnés	54,9
Internés	0,0
Autres	1,4
Régime ordinaire	53,8
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	2,5
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	52,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	2,00
Total Administratif	7,55
Total Médical	
Total SPS	3,20
Total Surveillance/Technique	39,95
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	53,70

Enquête de satisfaction auprès du personnel

Parallèlement à l'enquête de satisfaction de la DG EPI, le PLC a soumis un questionnaire sur le bien-être personnel et professionnel. En plus des questions d'ordre général, une attention supplémentaire a été prêté à la mesure dans laquelle les membres du personnel soutiennent le régime communautaire, les piliers spécifiques et le fonctionnement par projet du Penitentiair Landbouwcentrum. C'est surtout le fonctionnement de base du PLC qui a été perçu comme particulièrement positif. La direction a reçu un soutien quasi unanime pour continuer à développer le régime de la même manière. Les résultats de l'enquête de satisfaction serviront de base à la poursuite de la politique du personnel et du coaching du personnel au sein de l'établissement.

Projet thérapeutique pour délinquants sexuels

Bien que le grand public soit toujours très sensible aux délits sexuels et préfère voir leur auteurs à vie derrière les barreaux, l'expérience montre que la sanction à elle seule n'aide pas à réduire le nombre important de récidives en ce qui concerne les délits de mœurs. L'accord de coopération conclu entre le SPF Justice et la Communauté flamande relatif à la guidance et au traitement d'auteurs d'infractions à caractère sexuel est la concrétisation de la tâche préthérapeutique des prisons. Dans ce cadre, de nombreux arguments ont été avancés qui rendent souhaitable le lancement d'une préthérapie pour les délinquants sexuels dès la phase de détention.

La préthérapie est une phase préparatoire à la véritable thérapie. Elle a pour principal objectif de susciter l'intérêt pour la poursuite de la guidance, de mettre à mal certaines idées bien ancrées, d'accroître les connaissances et la vision, d'inciter à réfléchir et surtout de pouvoir apporter le plus rapidement possible une réponse au besoin de soutien et d'accompagnement de ce groupe de détenus.

C'est pourquoi, en février 2010, un projet préthérapeutique pour délinquants sexuels a été mis en route au PLC de Ruiselede : Uitweg. Ce projet est né de la collaboration établie avec le centre psychiatrique Sint-Amandus de Beernem, section Forensisch Initiatief voor Deviante Seksualiteit (FIDES) d'une part et avec le service psychosocial du Penitentiaire Landbouwcentrum d'autre part. Il se présente sous la forme de séances de groupe hebdomadaires de deux heures réunissant environ cinq participants mais comme le travail se

fait avec des groupes ouverts, ce nombre peut rapidement varier.

A l'automne, une évaluation des aspects liés au contenu et à la structure du projet a été réalisée. Les participants affirment qu'en suivant cette thérapie, ils se sentent mieux préparés à la véritable thérapie. Il s'avère qu'après un an de préthérapie, on ait trouvé une bonne façon d'organiser les prises en charge, d'intégrer les personnes dans les groupes et d'organiser l'orientation des participants au groupe Uitweg vers le programme thérapeutique de la Forensisch Initiatief voor Deviante Seksualiteit de Beernem.

Le fait qu'au travers de l'engagement du SPF Justice soit prise la responsabilité de créer un forum pour ce groupe cible d'auteurs afin de mettre en lumière les problèmes et d'élaborer une offre thérapeutique est un élément important pour le développement et le soutien du projet Uitweg. Les auteurs de délits sexuels peuvent ainsi être renvoyés à leurs propres responsabilités sur le plan thérapeutique. On espère par ce biais éviter dans une certaine mesure de nouvelles victimes.



Saint-Hubert

Le Centre de Détenation (CD) de Saint-Hubert, mis en service en 1972, pratique un régime ouvert et partiellement communautaire. De cette manière, les détenus peuvent se préparer à la vie hors de la prison. Les activités du centre de détention sont par conséquent axées sur la réinsertion et la réparation, en donnant aux détenus l'occasion de travailler, de suivre des activités à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, etc.

Collaboration avec le Centre fédéral fermé pour Jeunes

Depuis le mois d'avril 2011, le site de Saint-Hubert regroupe deux entités pénitentiaires physiquement et administrativement séparées : le Centre fédéral fermé pour Jeunes (CFF) et le Centre de Détenation. De manière très pratique, l'ouverture du CFF donna le signal de départ d'un certain nombre de synergies pensées durant la phase de préparation de cette nouvelle entité. Deux domaines se sont rapidement imposés comme mentionné dans l'article focus du CFF : fourniture des repas et buanderie.

La collaboration n'est pas seulement économique et les quelques mois de recul dont le CD bénéficie actuellement lui permettent déjà de souligner qu'une telle entreprise de cohabitation de deux entités aussi proches physiquement qu'opposées administrativement et culturellement, nécessite de la part des différents intervenants une forte volonté d'atteindre des objectifs fixés en commun, une bonne dose

d'inventivité et une faculté éprouvée de réactivité et d'adaptation face à des situations imprévues.

Ainsi, les deux domaines initiaux furent vite rejoints par d'autres aussi pratiques que la (re)distribution du courrier, l'enlèvement des déchets, la gestion des ressources en eau, la réaction en cas de coupure de courant, la gestion partagée d'une partie du chauffage, les moyens de communication interne, l'infrastructure de lutte contre l'incendie, le partage d'un véhicule, le déneigement des accès, etc. A bien des égards, la cohabitation des deux entités est un véritable défi, relevé jusqu'à présent à la plus grande satisfaction de ceux qui s'y emploient.

Rénovation du bâtiment infirmerie

Jusqu'à présent, l'infirmerie du Centre de Détenation se situe dans un bâtiment composé de deux dortoirs d'une vingtaine de places occupées principalement par des détenus âgés. Ce bâtiment H1 a vécu sa dernière année complète en 2010 puisqu'il a fait l'objet d'une adjudication de rénovation de la part de la Régie des Bâtiments. C'est donc la fin d'une époque qui s'annonce et la disparition d'un hébergement en grands dortoirs qui fut longtemps une des caractéristiques de la détention à Saint-Hubert.

Cette rénovation programmée du H1 est elle-même la suite de la rénovation du bâtiment H2 qui lui est contigu et dont les travaux sont en phase de finition. A son ouverture, le H2 aura une capacité de 24 places (une majorité de solos) et l'établissement sera doté d'une aile infirmerie flambant neuve. Après une réalisation un peu « obscure » des premiers plans du bâtiment, il doit à la réactivité du SABS et à la collaboration

Population moyenne	219,6
Hommes	219,6
Femmes	0,0
Prévenus	1,4
Condamnés	217,2
Internés	0,0
Autres	1,0
Régime ordinaire	219,6
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	235,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	14,95
Total Médical	3,30
Total SPS	8,20
Total Surveillance/Technique	138,76
Total Cultes	0,40
Total Hors cadres	
Total	171,61

de la Régie des Bâtiments une réécriture quasi-totale du cloisonnement de la partie infirmerie qui répondra au mieux aux besoins exprimés tant par le personnel médical que par le personnel de surveillance.

Politique et nouvelle infrastructure de lutte contre l'incendie

Depuis à peu près trois ans, le Centre de Détention a initié des contacts avec les services d'incendie de Saint-Hubert dans le but d'analyser la capacité de réponse du centre à l'incendie d'un de ses bâtiments. Très vite, il est apparu qu'un tel évènement ne pourrait tout simplement pas être correctement géré d'une part pour cause de lacunes organisationnelles et d'autre part faute de moyens de détection et de lutte contre le feu.

La première initiative fut donc de faire un inventaire complet des moyens disponibles en état de marche, de constituer une équipe de première intervention (en s'appuyant sur plusieurs pompiers volontaires au sein du personnel) et de s'interroger quant à de nouvelles procédures de réaction. Ce mouvement une fois initié fut rapidement complété par une coordination de trois acteurs : prison, pompiers et Régie des Bâtiments. Plusieurs réunions furent organisées afin de définir une nouvelle politique d'ensemble en matière de détection et de lutte contre l'incendie. L'année 2010 marque une étape cruciale dans l'évolution des moyens disponibles au travers de l'achèvement des travaux d'un nouveau réseau de colonnes incendie continuellement sous pression grâce à deux stations de pompage. Il s'agit là d'un investissement de plus de 500.000 euros. Cet investissement n'est cependant qu'une étape du processus qui sera complété en 2011 par l'installation

d'un système de détection sur l'ensemble des bâtiments du site de Saint-Hubert.

Production de beurre de ferme

A l'instar de tous les producteurs laitiers, la ferme du Centre de Détention a durement vécu la crise du secteur du lait en plus d'autres difficultés accumulées au fil des ans. L'année 2010 fut une année charnière pour la ferme non seulement en termes de redistribution de ses coûts mais également dans l'ébauche d'un nouveau business model dans lequel les activités connues (vente de bétail et vente de lait) sont renforcées, les activités annexes sont développées (vente de bois sur pied, en stère et en sacs) et de nouvelles activités sont tentées. Parmi ces dernières, la transformation du lait en beurre de ferme permet non seulement de disposer d'un produit de qualité mais aussi de doubler la valeur brute de la production de lait. Les premiers essais sont actuellement tout aussi concluants en production qu'en « dégustation ».

Production d'un nouveau meuble à la menuiserie : GOLA

GOLA est depuis cette année 2010 un nouveau meuble de bureau aux contours ergonomiques réalisé par les techniciens menuisiers de Saint-Hubert qui, comme c'est d'usage au sein de la régie du travail pénitentiaire, lui ont donné les deux premières lettres de leur nom. En effet, c'est en répondant à un appel du greffe que Messieurs GDenir et LAmbin ont été amenés à faire cette proposition aussi esthétique qu'économique. Cette innovation a été remarquée au sein de la prison et après avoir été adopté au sein du greffe, GOLA fut vite plébiscité lors de la rénovation des locaux de la comptabilité. Vu les multiples possibilités de teintes et de placages différents du MDF, nul doute que ce nouveau modèle se retrouvera également dans d'autres établissements prochainement en différentes finitions.

Collaboration avec la Régie des Bâtiments

A la lecture des activités qui précèdent, il apparaît assez rapidement que le site de Saint-Hubert est actuellement en profonde mutation dans tout ce qui compose son infrastructure. Les bâtiments en RTG érigés à la fin des années soixante et qui devaient initialement durer trente ans sont petit à petit remplacés par des constructions de gros œuvre classique. C'est là une des premières actions de la Régie des bâtiments qui suit avec une régularité de métronome un rythme d'ouverture et fermeture des bâtiments au gré des rénovations.

Les dernières années ont cependant connu un rythme de travaux et de rénovation qui dépasse largement la moyenne et qui a permis le développement d'une réelle collaboration entre les différents services de la Régie des bâtiments et la prison de Saint-Hubert.

La liste des travaux en cours ou réalisés en 2010 est impressionnante. Outre le tour de force que constitue la réalisation du Centre fédéral fermé pour Jeunes, et sans être exhaustif, on notera la réalisation d'un nouveau bâtiment portier, la clôture d'enceinte sur l'ensemble du site et sa détection périmétrique, la rénovation du bâtiment H2 avec sa nouvelle infirmerie, l'adjudication de rénovation du bâtiment H1, la réalisation d'un réseau de colonnes incendie « humides », le changement des châssis au bloc 6, leur barreaudage prévu et la sécurisation des accès préau, le compartimentage incendie du bloc 6, l'installation d'un réseau de fibre optique sur l'ensemble du site, l'adjudication d'un nouveau système d'interphonie, géolocalisation et rondier, le

changement de certaines chaudières, la prévision d'un système de détection incendie et la fourniture préalable de plus de 200 détecteurs autonomes, le forage d'un puits de captage d'eau potable, le renforcement du réseau électrique du site, etc. Toutes ces actions furent autant d'occasions de rencontres qui, pour une certaine partie de l'année 2010, ont atteint un rythme parfois plus qu'hebdomadaire.

Cet ensemble de travaux n'est pas seulement impressionnant en termes de résultats et d'infrastructure, il est tout aussi riche en termes de contacts et d'échanges entre des fonctionnaires d'entités différentes qui doivent atteindre un but qui leur devient commun au fil du temps. Chacun des acteurs arrive au gré des rencontres à comprendre les contraintes de l'autre et à appréhender sa réalité. Au final, la collaboration établie permet à chacun de parler la même langue à propos d'un établissement dont les deux acteurs maîtrisent mieux les contours et l'état général. Les considérations purement techniques peuvent être dépassées afin que la régie des bâtiments et la prison puissent penser un outil de travail global avec une certaine vision d'avenir concernant non seulement la bâtiment mais aussi ce que l'on y fait et son utilité.



Saint-Hubert CFF

Ouverture du Centre fédéral fermé pour Jeunes

Le Centre fédéral fermé pour Jeunes de Saint-Hubert (CFF) a été inauguré le 2 avril 2010. Cette ouverture a concrétisé la décision d'étendre, du côté francophone, la capacité de prise en charge des mineurs ayant commis un fait qualifié « infraction » et placés de manière provisoire par le juge de la jeunesse. Des priorités furent établies pour atteindre l'objectif d'ouverture : disposer d'un établissement suffisamment opérationnel, et dont le fonctionnement était à minima réglementé pour accueillir les premiers mineurs.

Il était impératif de se pencher sur tous les aspects, tant organisationnels que sécuritaires, ainsi que sur les matières relatives à l'infrastructure, au régime, à la gestion du personnel, à la gestion comptable... Sans compter que, vu le caractère particulier d'un établissement fonctionnant sur un mode bicéphale Justice-Aide à la Jeunesse, l'élaboration des dispositions juridiques spécifiques régissant le CFF fut également au centre des préoccupations.

Grâce à la mobilisation de chaque acteur concerné, l'objectif fut atteint. Après plus d'un an de travaux orchestrés par la Régie des Bâtiments, le CFF a, dès le 30 avril 2010, accueilli les premiers résidents, soit des jeunes transférés du Centre fermé fédéral d'Everberg. La section accueillant les mineurs ayant fait l'objet d'un dessaisissement s'est, quant à elle, ouverte le 15 juin suivant.

Sécurité et adaptation de l'infrastructure

La mise en place d'une infrastructure adaptée à la mission du CFF a représenté, en soi, un défi de taille. Le CFF a la particularité de s'être implanté dans l'infrastructure existante du Centre de Détention de Saint-Hubert. Deux pavillons de cet établissement ouvert ont été complètement rénovés et adaptés aux spécificités des nouveaux occupants. La particularité de ce centre repose sur le principe d'une sécurité maximale dans un cadre de vie communautaire. Un remaniement du site a été mis en œuvre, en collaboration étroite avec la DG EPI, le SABS et la Régie des Bâtiments : modification des cellules (meubler fixe, luminaire anti-vandalisme), adaptation des espaces communs en salle de cours, cuisine et infirmerie, création de terrains de sport extérieurs sécurisés (concertinas, abris sécurisés, revêtement imperméable), placement de caillebotis à certaines fenêtres. Un dispositif sécuritaire à la pointe de la technologie actuelle a été installé : caméras de surveillance, « public address » (transmission audio via haut-parleurs), gestion d'ouverture/fermeture des portes avec parlophones, détection périmétrique sur la clôture d'enceinte, détection incendie).

Organisation des deux régimes de détention

Au sein du CFF, on distingue deux catégories de population :

- > 37 places sont réservées aux mineurs ayant commis un fait qualifié « infraction » et placés par le juge de la jeunesse. Le placement des jeunes doit correspondre à certains

Population moyenne	32,7
Hommes	13,5
Femmes	0,0
Prévenus	4,5
Condamnés	1,2
Internés	0,0
Autres	27,0
Régime ordinaire	32,7
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	48,6
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	
Total Administratif	3,75
Total Médical	
Total SPS	0,50
Total Surveillance/Technique	73,85
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	79,10

critères légaux, notamment l'absence de place dans les institutions fermées de la Communauté française.

- > 13 places sont disponibles pour les mineurs dessais. La réglementation pénitentiaire et le droit pénal classique sont d'application dans cette partie de l'établissement.

Ces deux catégories de mineurs n'ont pas de contact entre eux, ni avec les détenus du Centre de Détention. Les régimes de détention sont à distinguer selon la catégorie des résidents. Ainsi, les jeunes des trois sections éducation sont pris en charge par le personnel Aide à la jeunesse de la Communauté française au niveau pédagogique, psychosocial et organisation de la vie quotidienne. Du personnel éducatif, psychosocial, enseignant prend en charge les jeunes 14 heures par jour pour remplir les missions définies dans le projet pédagogique de la Communauté française. Dans ce cadre, les jeunes participent à diverses activités, allant du travail scolaire individuel, au sport en extérieur, en passant par des ateliers d'acquisition d'habilités sociales. Une préparation des audiences devant le juge et des suites à donner au placement sont également du ressort du personnel communautaire. Le personnel fédéral est, quant à lui, en charge du maintien de l'ordre et de la sécurité, de l'infrastructure, de la logistique, des soins médicaux et de l'entrée du jeune.

Quant à la section des détenus dessais, elle s'organise sur un mode pénitentiaire plus classique, avec un encadrement spécialisé. Ainsi, des collaborations et partenariats se développent afin d'améliorer la prise en charge de cette catégorie particulière de détenus. Des activités de soutien pédagogique à l'enseignement à distance, des modules de réflexion, une prise en charge sportive sont des exemples

d'activités développées par les services extérieurs, en particulier l'Aide aux justiciables de la Communauté française.

Partenariat avec la Communauté française

La conception même du CFF implique un partenariat évident avec la Communauté française, pour la gestion des deux régimes de détention spécifiques. Les protocoles de collaboration entre les secteurs concernés le prévoient.

Avec le personnel dépendant de la Communauté française s'est installée une concertation perceptible au quotidien. Le comité de direction, composé de la direction fédérale et de la direction pédagogique, se réunit chaque jour, et un briefing à chaque pause est partagé par le personnel de terrain des deux secteurs. Globalement, les partenaires s'accordent pour considérer que la collaboration est de qualité, non seulement dans la perspective de la réalisation de leurs objectifs propres, mais tout autant afin de réaliser les missions de l'autre.

La section des détenus dessais s'étant ouverte ultérieurement, l'établissement des partenariats concernant la gestion de cette catégorie de détenus est toujours en cours. Ainsi, sont sollicités le Service d'Aide aux Détenus, le secteur de la Promotion Sociale et de l'enseignement à distance, etc. afin de développer des activités sociales, culturelles et de formation.

Travaux en cours

Outre les adaptations de l'infrastructure existante citées ci-dessus, doivent voir le jour un bloc administratif, un portier et une salle de sports. Ces travaux s'étaleront sur environ trois années. La réalisation de cet ensemble finalisera l'installation complète du CFF. En attendant, le CFF dispose de containers pour accueillir l'ensemble des bureaux administratifs, le dispositif d'entrée, le vestiaire et la salle de visite.

Synergie avec le Centre de Détention

Le Centre fédéral fermé pour Jeunes, d'une superficie de 15000m² est totalement isolé du Centre de Détention et est administrativement indépendant. Il dispose d'un accès propre. Néanmoins, des synergies entre ces deux centres d'un même site se sont imposées dans différents secteurs d'activités.

La première et la plus conséquente concerne l'infrastructure en tant que telle. Intégrer un CFF sur le site d'un établissement pénitentiaire ouvert nécessite, sur le principe, une adaptation de logique pénitentiaire et de cohabitation. Alors que seuls quelques mètres et une clôture séparent physiquement les deux centres, l'organisation régissant ceux-ci est diamétralement opposée.

La gestion quotidienne de ces centres a été adaptée de part et d'autre à ce changement. Ce choix d'implantation géographique implique également une collaboration nécessaire quant aux modalités d'accès aux deux centres. L'organisation de la circulation au sein du site, l'aménagement de parkings en suffisance, le fléchage en constituent des exemples concrets.

A ce propos, il faut également souligner l'importante synergie en terme de politique de déneigement. Les conditions hivernales dans cette région ardennaise impliquent l'utilisation de moyens optimaux pour un déneigement efficace des accès. Des processus d'amélioration du système mis en place sont en cours de réflexion, de manière conjointe, et en partenariat avec la Direction Budget, Gestion & Logistique, ainsi que le SCRTP. Outre ces éléments, la conception du CFF a d'emblée été réfléchi dans un contexte de collaboration avec le Centre de détention, afin d'assurer les besoins en termes de préparation des repas et de buanderie.

Ainsi, le Centre de détention assure la préparation des repas pour l'ensemble des occupants du CFF, en ce compris le personnel. En effet, celui-ci peut bénéficier au quotidien d'un repas chaud et froid préparé par la cuisine du centre de détention. Ici aussi, des ajustements entre les deux logiques de fonctionnement doivent sans cesse être opérés, afin de remplir cette mission de la manière la plus satisfaisante pour les deux parties. A l'heure actuelle, c'est une franche réussite. Quant au nettoyage du linge, une procédure de collaboration a été définie dès l'ouverture du Centre en concertation avec les acteurs concernés. Après huit mois de fonctionnement, cette collaboration, à la suite d'améliorations progressives, donne aujourd'hui pleinement satisfaction.

Une synergie a également rapidement été développée au niveau de l'utilisation des moyens humains. La direction du CFF étant assurée par une seule personne, un dispositif de garde par la direction, commun pour le Centre de Détention et le CFF, a été mis en place. Par ailleurs, l'expertise des différents services de part et d'autre de la clôture est échangée et partagée sous le modèle des bonnes pratiques. D'autre part, une collaboration prend progressivement place en termes de formation commune du personnel. Ainsi, les membres du personnel des deux centres seront amenés à participer ensemble à des séances de formation et information professionnelles.

En conclusion, alors que peu d'éléments semblaient favorables à la concrétisation de ce projet ambitieux en terme de synergie, il apparaît que ce mode de fonctionnement apporte beaucoup de satisfaction. Et, il faut le souligner, cela est rendu possible notamment grâce à la mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés.



SAINT-GILLES

Sint-Gillis

Depuis 1884, la prison en forme d'étoile de Saint-Gilles est une maison d'arrêt. Toutefois, elle héberge également un nombre limité de condamnés. La prison dispose en outre d'un centre médico-chirurgical pour soigner les détenus d'autres prisons.

Une de ses ailes est réservée à la prise en charge et à l'encadrement d'internés présentant des problèmes psychotiques et peut accueillir 12 personnes.

Rénovation de l'aile B

L'aile B est une des cinq ailes de la prison de Saint-Gilles qui a été construite dans les années 1870 sur le principe Ducpétiaux. A l'origine c'était une aile comme les autres. A partir des années 1960, on y hébergea plusieurs types de détenus, notamment des jeunes de moins de 18 ans et des détenus condamnés à de lourdes peines suite à des actes graves comme meurtre, etc. Ces détenus étaient incarcérés dans le cadre du projet COP (centre d'orientation pénitentiaire). Le COP était sous la tutelle du docteur De Waele, professeur en criminologie. Les agents qui y travaillaient étaient soigneusement sélectionnés par l'équipe du professeur. La 4ème section hébergeait les bureaux du COP. L'émeute du 7 septembre 1987 qui rendit un tiers des cellules inhabitables, mit fin au projet COP.

Après l'émeute, c'est-à-dire depuis le début des années 1990, la Régie des Bâtiments entama des travaux de rénovation dans les différentes ailes de la prison de Saint-Gilles. Ces travaux visaient à améliorer l'hygiène et la sécurité. Les

nouvelles cellules rénovées ont été adaptées aux normes actuelles et pourvues de sanitaires, d'eau courante, de nouvelles fenêtres. Il y eut également des travaux de sécurisation, notamment le remplacement des portes. Des salles communautaires ont également été prévues afin d'y organiser cours et activités. C'est ainsi que les salles de l'aile B seront pourvues de connections informatiques.

L'aile B hébergea des détenus jusqu'en 2003. Après la rénovation de l'aile D, les détenus mutèrent vers cette nouvelle aile et l'aile B n'hébergea plus de détenus. En attendant les travaux de rénovation, elle fut occupée par l'atelier régie. Installé à l'aile B, l'atelier fournit du travail à une cinquantaine de détenus.

Les travaux de rénovation débutèrent en 2009 et il est prévu qu'ils se terminent en automne 2011. A la différence des autres ailes, il est prévu d'adjoindre à l'aile B un complexe de cellules de punition équipées de doubles portes, avec préaux individuels, douches, parloirs pour avocats. Sur le plan de la sécurité l'aile est équipée d'un système d'aspiration d'air pour évacuer la fumée en cas d'incendie.

Top design de la prison

Il y a environ huit ans, la prison de Saint-Gilles a mis en place une collaboration avec l'architecte et designer Charles Kaisin, dont un des thèmes favoris est le recyclage. Il confectionne des objets au design contemporain à partir de matériaux recyclés et utilise pour ce faire des structures alvéolaires. Kaisin donne des cours à Saint-Luc, Institut Supérieur d'Architecture à Bruxelles et est depuis 2010 Art Director pour Val Saint Lambert et pour BEE®.

Population moyenne	616,8
Hommes	616,8
Femmes	0,0
Prévenus	344,6
Condamnés	268,9
Internés	2,0
Autres	1,4
Régime ordinaire	610,0
Semi-liberté (condamnés)	0,2
Detention limitée	6,7
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	502,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	5,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	32,55
Total Médical	17,45
Total SPS	15,55
Total Surveillance/Technique	324,15
Total Cultes	3,80
Total Hors cadres	
Total	401,50

Pour l'exposition 'Intérieur 2010', il a créé le BEE®huahua, un grand chien. Les dimensions et la structure alvéolaire de cette œuvre, constituée de milliers de pixels de carton, la rendent unique. C'est à la création de ce BEE®huahua que les détenus de la prison de Saint-Gilles ont participé. Ils se sont occupés de l'assemblage des différents éléments. Pour de nombreux détenus, c'était une expérience unique. La symbolique de pouvoir apporter sa pierre à un grand et bel édifice a amené les participants à réfléchir à leur rôle dans la société.

A l'occasion de la 'Biennale Intérieur' organisée à Courtrai, le gigantesque chien a été démantelé en BEE®poufs. Ceux-ci ont été numérotés et signés par Charles Kaisin. La collaboration des détenus à la réalisation des poufs a été mise en avant lors de l'événement. Après le succès de ce projet artistique, en octobre 2010, le top designer bruxellois a sous-traité la confection de son mobilier de caractère à la prison. Les détenus ont fabriqué une de ses pièces les plus connues, la 'Hairy Chair'. La 'Hairy Chair' est fabriquée à partir d'une vieille chaise sur laquelle sont collées à la colle à bois des lamelles de vieux magazines passés à la déchiqueteuse. Le projet était à ce point unique qu'il a attiré l'attention des médias. TV Brussel a réalisé un reportage intitulé : 'Gevangenen maken stoelen voor topdesigner Kaisin'. Le travail à l'atelier de la prison et l'importance de travailler pour les détenus pendant leur détention ont été placés sous le feu des projecteurs.

Bien que l'art ne semble généralement pas faire partie des principales préoccupations des détenus, ces projets montrent que cette combinaison, qui n'est pas si évidente pour eux, peut revêtir une signification importante et contribue de

manière originale à l'accomplissement sensé d'une période de détention et à la préparation de la réinsertion dans la société.



Aux fourneaux derrière les barreaux

Fin 2010, dix détenus ont reçu à la prison de Saint-Gilles leur certificat sanctionnant leur participation à la formation professionnelle 'Basiskeuken' (cuisine de base). C'était la première fois que la prison proposait, avec la Communauté flamande, une formation culinaire en néerlandais.

La prison, la Communauté flamande et son partenaire enseignant Brucovo se sont associés avec le Centre bruxellois d'enseignement pour adultes Elishout Coovi afin d'organiser une formation culinaire. Un groupe de dix participants motivés et un professeur expérimenté ont donné pendant cinq semaines le meilleur d'eux-mêmes dans les cuisines de Saint-Gilles. Le module 'Cuisine de base' a initié les élèves aux principes de base de la grande cuisine, les détenus ont composé ensemble des menus et ont appris les techniques culinaires.

L'établissement a opté pour un module sur mesure. Des détenus qui séjournent souvent pour une courte période à Saint-Gilles ont ainsi obtenu un certificat leur permettant de continuer à travailler dans ou en dehors de la prison. Le module 'Cuisine de base' est la première étape d'un parcours qui peut déboucher sur un diplôme d'"aide cuisinier" permettant de décrocher un emploi dans l'horeca. Entre-temps, quelques participants ont également déjà trouvé du travail à la cuisine du personnel de la prison.

Le SCRTP a soutenu financièrement le projet. Les élèves qui suivent assidûment les cours reçoivent une petite rémunération, ainsi qu'une gratification pour avoir participé à tous les cours et avoir obtenu le certificat final.

La formation a en outre reçu l'attention de la presse lorsque les ministres de l'enseignement flamand et bruxellois sont venus voir le projet dans le cadre de la mission de subventionnement du gouvernement flamand et de la Commission communautaire flamande dans les prisons de Bruxelles. Un reportage dans les médias bruxellois a jeté un éclairage positif sur la formation des détenus à Saint-Gilles et a donné la parole à quelques détenus qui bâtissent leur avenir.

Pour tous les partenaires concernés, et essentiellement pour les détenus mêmes, miser sur la formation professionnelle s'est révélé être une véritable plus-value à la prison de Saint-Gilles. Les propos d'un des élèves lors de la proclamation le résument bien : "J'attends la suite avec impatience."

Gestion des archives

La multiplicité des dossiers est, pour de nombreux établissements pénitentiaires, une préoccupation. Les piles de papier qui ne cessent d'augmenter sont source d'énormes défis en termes de sécurité, de place et d'organisation.

Pendant des années, la prison de Saint-Gilles a conservé ses milliers de dossiers dans les caves situées sous les ailes. Quelques dossiers anthropologiques d'autres prisons néerlandophones y ont également été centralisés pour quelques années dans le cadre d'une étude scientifique. Lorsque cette étude a pris fin, la centralisation n'offrait plus aucune plus-value. De plus, en raison des très mauvaises conditions matérielles de conservation, certains fichiers d'archives étaient dans un tel état qu'il ne pouvait plus être question de conservation à titre permanent. De ce fait et à la suite d'un manque de place de plus en plus important, l'établissement s'est vu contraint en 2010 de trouver une solution durable au problème d'archivage. Elle a élaboré, en collaboration avec la direction régionale et le service Environnement, un projet local en deux phases.

La première phase consistait en une intervention à grande échelle de deux jours, en juillet 2010. Une équipe d'archivistes des Archives générales du Royaume, un groupe de volontaires du service technique de la prison et de nombreux détenus ont procédé pendant tout un week-end à une sélection générale d'importantes quantités de dossiers historiques, abîmés ou à détruire. Les pièces touchées par des moisissures ont été placées en quarantaine et transportées ensuite pour décontamination. Les dossiers anthropologiques de valeur qui étaient encore en bon état ont été transférés aux Archives

générales du Royaume. La cave abritait également une bibliothèque juridique encrassée contenant de la littérature pénologique, criminologique, juridique et psychiatrique. Ici aussi, une sélection s'imposait. Les ouvrages conservés ont été nettoyés à fond, dépoussiérés et préparés en vue de leur transfert aux Archives générales du Royaume.

Dans la deuxième phase, la prison a cherché un local approprié pouvant servir à long terme d'espace d'archivage, en tenant compte de l'humidité relative, de la température, des émissions de poussière et de la lumière. La prison s'est en outre mise à la recherche d'un instrument de base optimal pour une gestion efficace des archives. Tous les dossiers ont été nettoyés ou dépoussiérés, triés, emballés et ensuite informatisés, listés chronologiquement et classés. L'objectif est de rendre les archives plus accessibles et de pouvoir procéder plus facilement à des destructions périodiques. Cela permettra de gagner davantage d'espace d'archivage, de retrouver plus rapidement des pièces et de perdre moins vite des documents importants.





TONGRES

Tongeren

Depuis novembre 2009, le centre fédéral fermé (CFF) de Tongres fait office de centre pour mineurs ayant commis un fait qualifié d'infraction. Néanmoins, le centre a connu d'autres affectations auparavant.

Population moyenne	13,5
Hommes	13,5
Femmes	0,0
Prévenus	3,4
Condamnés	6,4
Internés	0,0
Autres	3,7
Régime ordinaire	13,5
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	23,4
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	1,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	5,35
Total Médical	
Total SPS	2,00
Total Surveillance/Technique	51,95
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	61,30

Formation en communication et gestion des conflits

Quelques réactions à l'issue de cette formation :

"Durant ces trois jours au CFF de Tongres, certaines choses m'ont frappé dans le groupe. D'une part, il y avait un grand enthousiasme, une volonté de bien faire les choses, un fort esprit d'équipe et une attitude de soutien mutuel, un groupe qui acceptait que soient abordées des questions critiques (y compris à son sujet). D'autre part, j'ai observé un groupe de personnes très convaincues de leur propre vision et de leurs propres actes mais qui, dans le même temps, se demandaient si elles faisaient bien les choses. Pendant ces trois jours, nous avons mis de côté notre propre style personnel en tant qu'ASP. Certains ASP avaient une opinion bien tranchée quant à 'la manière dont les choses devraient être'. Par le dialogue et en les faisant travailler à l'aide d'illustrations et de cas, j'ai remarqué que certains développaient une vision plus large de leurs propres actes".

G. Taghon, formateur

"Dans cette formation, proposer une structure était essentiel. Les causes de la délinquance juvénile ont été disséquées et expliquées, tant oralement qu'à l'aide d'extraits vidéos informatifs. Des situations problématiques dans la prime enfance du délinquant

ont été montrées et, en tant que personnel de surveillance, nous avons surtout reçu pour message qu'il faut travailler de manière uniforme et correcte. Le programme journalier dans la prison pour jeunes devrait avoir un caractère rigoureux mais surtout répétitif. En effet, ces jeunes adultes ont surtout besoin de régularité et d'un input positif."

F. Jamees, AP

"Ce qui était bien dans la formation, c'est qu'il y avait une grande interaction entre les collègues et le formateur. Ce que j'ai appris, c'est que nous devons être cohérents dans nos faits et gestes. Ce qui est noir aujourd'hui sera noir demain et non blanc. C'est très important, surtout que nous sommes en présence d'un public cible spécifique. En tant qu'ASP, il est préférable d'être un peu plus strict au départ pour pouvoir ensuite un peu 'lâcher la bride' et non l'inverse. Dans le cas contraire, vous devez toujours vous battre. Le formateur utilisait souvent les mots 'cohérent, direct et correct'. C'était une formation très agréable que je conseillerais certainement d'intégrer dans la formation de base de tous les ASP".

K. Onkelinx, ASP

Sport pour les jeunes adultes détenus

En un an, le CFF a développé une offre en matière de sport composée de fitness et d'activités sportives lors des préaux. Chaque détenu peut chaque semaine faire jusqu'à sept heures de sport.

La salle de fitness a été profondément aménagée et dotée d'appareils de musculation supplémentaires. Deux tiers des jeunes l'utilisent en moyenne deux heures par semaine. Le CFF a choisi de travailler avec des groupes fixes de quatre

personnes maximum par bloc, ce qui permet aux activités de se dérouler en toute sécurité. Les détenus peuvent libérer leur énergie de manière optimale et ils disent même que leurs frustrations disparaissent parfois d'elles-mêmes après une petite heure de sport.

Depuis juillet 2010, le CFF de Tongres propose également une vaste offre d'activités sportives extérieures lors du préau. Pour participer à ces activités, les détenus doivent s'inscrire à l'avance. Aucun incident ne s'est encore produit pendant ces activités. Les jeunes savent se maîtriser et écoutent généralement les moniteurs de sport présents. Dans cette optique, cette offre en matière de sport est une partie importante du programme d'aptitudes sociales du CFF. Le défi pour l'avenir consistera à varier encore davantage l'offre, à la coordonner avec les moments dédiés au travail et à l'enseignement et à y associer des équipes extérieures.

SOVO : se former à la formation sociale

SOVO signifie 'Sociale Vorming'. Ici, l'accent est mis sur des aptitudes sociales et des thèmes sociaux et personnels comme la communication, les relations, la sexualité, la place dans le groupe, la violence, etc. Le public cible est constitué de jeunes qui au cours de leur adolescence se sont retrouvés en institutions et en prison. Ces jeunes n'ont pas pu s'épanouir pleinement sur un plan social et personnel. SOVO veut leur apprendre de manière adéquate à formuler leur opinion, à échanger des idées et à tenir compte des autres. Au travers de cette formation, les détenus ont l'opportunité de faire l'expérience du travail en groupe et de présenter un modèle social. Tout cela se fait dans le cadre du secret professionnel de sorte qu'ils se sentent en sécurité et peuvent parler sans

contrainte. Chaque détenu peut participer chaque semaine à une séance.

Outre les séances consacrées à un thème précis, pour lesquelles on travaille selon diverses méthodologies comme les jeux éducatifs et le matériel visuel, des séances comportant des tâches à réaliser en coopération sont également organisées. Dans ce cadre, les jeunes se voient chargés de mener à bien, ensemble, une activité.

Feed-back des formateurs :

"Nous constatons qu'un public stable et une majorité des détenus continuent à suivre les séances. Ils réagissent d'une façon socialement plus appropriée. Nous voyons également que ce moment passé en groupe et le 'secret professionnel' créent pour eux une oasis de tranquillité et de sécurité. Ils peuvent échanger des idées sans être condamnés mais un modèle socialement adapté est néanmoins présenté. Pour cette population chez qui des liens, rarement 'affectifs', avec les autres ont souvent été forgés pour commettre des faits, il est important d'apprendre à entrer de manière positive en relation avec autrui. Ainsi, nous tentons malgré tout de créer intra muros des moments d'apprentissage que l'on retrouve dans la société et qui ne se présentent pas spontanément en prison."

C. Blanckaert et J. Vaelen, assistant social et psychologue de l'équipe flamande.

Ouverture du CFF de Tongres

Le Centre fédéral fermé de Tongres, établi dans la plus ancienne prison du pays, a été officiellement créé par arrêté royal du 12 novembre 2009. Maison d'arrêt fermée en 2005 et devenue musée de la prison jusqu'en 2008, la toute première prison cellulaire de Belgique a en effet été réaffectée par le ministre de la Justice de l'époque, Jo Vandeurzen, en établissement fédéral pour jeunes. Cette réaffectation répondait au manque de possibilités d'accueil pour mineurs délinquants et au prescrit de la loi qui précise que les jeunes faisant l'objet d'un dessaisissement doivent séjourner dans un établissement séparé. Dès mars 2009, l'infrastructure a subi une rénovation en profondeur. En septembre 2009, les premiers membres du personnel sont arrivés sur place, suivi par les premiers jeunes le 23 novembre 2009.

Infrastructure et population

Courant 2010, de nombreux travaux ont été entrepris dans toutes sortes de domaines. Après deux évasions en février, des travaux de sécurisation ont eu lieu, en plus des adaptations de l'infrastructure en cours. Des procédures et un régime ont été élaborés et adaptés à la population du CFF composée tant de mineurs faisant l'objet d'une mesure de protection de la jeunesse que de jeunes (souvent devenus majeurs entre-temps) qui avaient fait l'objet d'un dessaisissement du juge de la jeunesse. Travailler au CFF de Tongres en 2010, c'était travailler avec deux populations en une : mineurs et majeurs, prévenus et condamnés, détenus comparant devant le juge de la jeunesse et détenus comparant devant la chambre du conseil ou le juge répressif, droits de l'enfant et droits issus de la loi de principes, jeunes et détenus, ... Pour la plupart des

membres du personnel, cela signifie 'travailler au carré', c'est-à-dire doubler les préaux, les sessions de fitness, les cours, les moments où l'on peut accéder à la bibliothèque, ...

Mission essentielle et régime

Le CFF de Tongres héberge des jeunes qui, d'une part, ne sont plus sous la protection du juge de la jeunesse et qui sont condamnés par le juge répressif mais qui, d'autre part, ne peuvent pas séjourner avec d'autres détenus dans un même établissement pour adultes. L'accomplissement rationnel de la mission spécifique et double du centre est passé par la recherche d'une plus-value sociale et d'une approche responsable de délinquants juvéniles dont on s'est 'dessaisi' qui, conformément au jugement du juge de la jeunesse, ne peut plus être pédagogique. Une recherche à caractère éducatif a été menée en collaboration avec l'Agentschap Jongerenwelzijn de la Communauté flamande.

Elle a dégagé peu à peu quatre grandes orientations que suit dans son déroulement la détention au CFF :

- > l'encadrement intensif et le traitement (pré)thérapeutique de ceux pour qui il est indiqué ou qui en font eux-même la demande, assurés par l'équipe de soins flamande et des externes ;
- > le rattrapage d'un retard scolaire souvent important en proposant un enseignement sur mesure dispensé à de jeunes adultes par des enseignants internes et externes ;
- > le travail à mi-temps, tant en fonction d'une répartition équitable du travail disponible que de l'incitation à participer à d'autres activités ;
- > une offre récréative intensive suffisante.

Attentes vis-à-vis du personnel

Après une première année de fonctionnement, les principaux fondements ont été établis et il est apparu que la taille réduite de l'établissement, avec son nombre limité de membres du personnel et de détenus, offre une grande plus-value. Cela permet d'être véritablement en contact avec les jeunes et de réagir très rapidement. Une structure claire a été mise en place qui propose, outre l'offre existante et la pose de limites indispensables, présente également une prévisibilité dont les jeunes adultes qui ont un profil problématique retirent un certain bénéfice. Il est évident que ce bénéfice ne peut se manifester qu'en partant d'un traitement univoque et cohérent qui met en avant tant l'intérêt individuel du jeune détenu que celui de la société. Il faut pour cela des collaborateurs motivés très sûrs d'eux, qui perçoivent très bien le groupe cible et qui ont un certain nombre d'aptitudes communicatives.



Tournai

La prison de Tournai a été ouverte en 1868 et a été construite selon le modèle Ducpétiaux. Elle héberge des condamnés et des prévenus.

Travaux de l'aile C

Le 26 janvier 2010 ont débuté des travaux au fond de l'aile C. Ceux-ci ont pour objectif de réhabiliter d'anciennes cellules en locaux de détention limitée d'une part, et les anciens magasins en complexe de formation afin de pouvoir mettre à disposition des nouveaux locaux pour les cours et une salle pour la bibliothèque d'autre part. A terme, chaque formation aura donc son propre local spécialement aménagé (panneaux spécifiques pour le cours d'électricité, four pour le cours de poterie, etc) et complètement équipé (téléphone, tableau, ...). Des sanitaires seront également prévus. Cette rénovation permettra de centraliser toutes les formations dans une même section, ce qui facilitera la gestion des mouvements de détenus. Ces travaux de rénovation ont nécessité quelques aménagements préalables et temporaires pour assurer la sécurité pénitentiaire du chantier et la continuité des cours.

Atelier slam à la remise des diplômes

Depuis 2008, les écrivains publics de Wallonie picarde (EPWP) organisent des ateliers d'écriture à destination des détenus à raison de deux séances par mois, vacances comprises, leur offrant un espace d'expression libre particulièrement bienvenu. C'est en septembre 2009, qu'ils ont commencé à

animer des ateliers de slam-poésie, à la demande de la direction.

Ce fut le début d'une belle et grande aventure. A chaque séance, de cinq à dix détenus se retrouvent autour d'une table et participent activement aux ateliers : auditions d'une chanson d'un slameur connu, choix collectif de thèmes, propositions d'écriture entrecoupées de courtes lectures de poèmes, exercices de style, et moment d'écriture. Enfin, le temps de partage : lecture des textes à voix haute, debout, pour une mise en situation de rapport « scène-salle », a cappella, ou sur fond musical. Avant d'entamer son texte, le slameur dit la petite phrase rituelle : « Un poème dit... », à laquelle les autres répondent à l'unisson « un verre offert ! ». Applaudissements des participants à l'issue de la prestation.

Tous les thèmes sont abordés, des plus lourds émotionnellement aux plus légers. On vide son cœur, on lave son âme : on exprime des regrets, des coups de gueule, mais aussi des coups de cœur avec tendresse ou avec un humour débridé. Ici, pas de censure. L'espace est libre.

Les détenus, hommes adultes de tous âges et d'origines différentes, se côtoient avec respect et bonheur au milieu des deux animatrices qui encadrent l'atelier. Des moments d'émotions et fous rires font souvent oublier que l'on se trouve entre les murs infranchissables d'une prison. Un recueil des textes écrits durant toute l'année écoulée a été élaboré et mis à la disposition des autres détenus via la bibliothèque.

A l'instar des slameurs qui se produisent dans les bistrotts, au fil des ateliers et des textes écrits et dits, les auteurs des textes ont, eux aussi, eu envie de se produire en public. La cérémonie

Population moyenne	200,7
Hommes	200,7
Femmes	0,0
Prévenus	55,7
Condamnés	143,6
Internés	0,0
Autres	1,4
Régime ordinaire	200,4
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,2
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	183,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	2,00
Total Attachés	3,00
Total Administratif	18,35
Total Médical	1,95
Total SPS	6,45
Total Surveillance/Technique	147,20
Total Cultes	0,50
Total Hors cadres	
Total	179,45

de remise des diplômes de l'ADEPPI en juin constituait une belle occasion. Les demandes d'autorisation effectuées, tout fut mis en œuvre pour que cette « slam session » ait lieu dans les meilleures conditions.

Après une répétition générale la semaine qui précédait, le concert put avoir lieu devant un public inhabituel : d'autres détenus, des gardiens, des professeurs et animateurs, et des membres de la direction de la prison. Trac, émotions vives et joies partagées. Les détenus ont exprimé leur bonheur d'avoir pu offrir, en un concert, des tranches de vie, des sujets graves et des broutilles, sans entraves, en échange d'applaudissements nourris.

L'atelier slam offre aux détenus le droit à la parole, la possibilité d'être regardé autrement, une voie vers la réappropriation de soi par une restauration de sa propre image, une reprise en main et un grand pas vers la resocialisation, sans oublier le sentiment d'exister.

Régime progressif à la prison de Tournai

La réouverture de l'aile B a été l'occasion de revoir le régime de l'ensemble des trois ailes de la prison de Tournai et de tendre davantage vers l'esprit de la loi de principes. Le détenu peut en effet prendre en main sa détention de manière plus constructive. Tout condamné débute sa détention dans une section fermée classique et évolue vers un régime de type communautaire ou semi-communautaire.

Le régime cellulaire classique est actuellement limité à une seule aile, l'aile C, qui accueille les prévenus, les condamnés entrants et certains condamnés très difficiles. A leur arrivée dans l'aile C, débute pour les condamnés une phase d'observation. Cette période permet aux assistants de surveillance pénitentiaire de récolter des informations sur les détenus et leurs comportements. C'est sur base des informations récoltées, que l'assistant de surveillance pénitentiaire-chef d'équipe peut adresser aux assistants pénitentiaires et à la direction une demande motivée de mutation du condamné vers une autre aile. Le condamné poursuit alors son parcours vers l'aile B ou l'aile A où des régimes différenciés ont été mis en place.

L'aile A est occupée par des détenus condamnés travailleurs préposés à des tâches logistiques (cuisine, vestiaire, entretien, corvées, etc.). Ils bénéficient d'un régime communautaire permettant un accès continu aux installations sanitaires. Outre la volonté de la direction de personnaliser les régimes de chaque aile, ce régime a été décidé afin de compenser une infrastructure défailante au niveau des sanitaires et des douches.

A l'aile B, la création de plateaux a permis la mise en place d'un véritable régime progressif offrant un panel d'activités de loisirs (mise à disposition de chaises, tables, jeux de société, jeux collectifs comme le pingpong ou le babyfoot, etc.) Cet investissement en matériel a été rendu possible grâce à l'aide octroyée par la Régie du travail pénitentiaire dans le cadre de l'amélioration du bien-être des détenus.

La première section de l'aile B est caractérisée par un régime cellulaire classique où débute une seconde phase d'observation qui permettra d'évaluer si le condamné est apte à un régime plus souple. A la deuxième section, le régime s'assouplit déjà quelque peu. Depuis décembre 2010, un régime semi-ouvert est instauré permettant des activités sur section portes fermées entre 18h00 et 19h30, avec accès au téléphone afin de bénéficier de meilleurs tarifs. A la troisième section, au régime semi-ouvert s'ajoute la possibilité de garder la cellule ouverte de 16h00 à 19h30 depuis avril 2010. Les condamnés peuvent téléphoner et ainsi entretenir des contacts réguliers avec leurs proches, mais aussi prendre leur douche pendant les activités sans devoir faire appel à un membre du personnel. Le régime instauré dans la troisième section permet aux détenus condamnés de circuler librement sur la section et de prendre leur repas avec leur(s) codétenu(s).

Ces différents régimes font l'objet d'une évaluation continue en concertation avec le personnel. Ce type de régime a pour effet de générer un certain calme au sein de la prison. L'observation en section ouverte alimente également la perception que les directeurs ont des détenus condamnés et peut dans certains cas permettre d'envisager un transfert vers un milieu ouvert.

Ce régime progressif rend aussi très importante la question des mutations et plus précisément l'examen de la motivation des demandes de mutations émanant des détenus eux-mêmes ou des assistants de surveillance pénitentiaire-chef d'équipe. Ce système a pour effet de responsabiliser le personnel et de l'impliquer très concrètement dans la vie de la prison. En ce qui concerne le condamné, comme son comportement est observé en permanence, il prend conscience que dans certains cas (infraction disciplinaire par exemple), il risque d'être privé d'activités ou de devoir retourner dans une section fermée.

Aucune activité structurelle n'est encore proposée aux détenus pendant les heures d'activités. Néanmoins, à terme, l'offre d'activités devrait s'élargir et s'organiser de manière plus structurelle (soirée à thème par ex.). En effet, un nouveau défi pour la direction se profile dans les mois à venir : en raison de la fermeture des ateliers pour une durée de deux ans au moins en vue de leur reconstruction, il est important d'envisager l'occupation des détenus de la façon la plus constructive possible. Le temps des travaux devrait également être mis à profit pour développer une offre d'emploi satisfaisante et adaptée qui facilitera la réintégration des détenus dans le milieu du travail.



Turnhout

La prison de Turnhout a été construite en 1908 et est divisée en trois ailes. Une aile est réservée à l'accueil et l'accompagnement des internés psychotiques. La prison héberge également des prévenus et des condamnés.

Population moyenne	174,1
Hommes	174,1
Femmes	0,0
Prévenus	71,8
Condamnés	31,6
Internés	68,1
Autres	2,6
Régime ordinaire	174,1
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	152,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	3,00
Total Attachés	0,00
Total Administratif	11,80
Total Médical	11,95
Total SPS	4,25
Total Surveillance/Technique	102,10
Total Cultes	1,00
Total Hors cadres	
Total	134,10

Rénovation de la salle de fitness

Dans l'enceinte de la prison, la salle de fitness est un endroit populaire. L'utilisation fréquente et intensive des appareils et l'augmentation de la population des détenus ont entraîné une usure rapide. Grâce au soutien financier du SCRTP, l'établissement a pu en 2010 remplacer son matériel et étendre et moderniser son offre dans la salle.

Meilleur service aux avocats

L'infrastructure archaïque de l'établissement suscite des commentaires de la part de différents clients. Maison d'arrêt hébergeant environ 40 % de prévenus, la prison de Turnhout est un lieu de travail important pour les avocats. La direction a par conséquent choisi d'optimiser le service à la clientèle pour un de ses principaux clients. Le projet se déroule en plusieurs phases. Après un entretien préparatoire avec le bâtonnier du barreau, un projet de questionnaire a été réalisé et sera diffusé par le bâtonnier. Les premiers points d'action fondés sur l'output reçu seront connus début 2011.

Télévision en cellule dirigée de manière centralisée

Si auparavant les détenus avaient le choix entre la location et l'achat d'un poste de télévision, la direction a décidé au printemps 2010 d'équiper de manière standard toutes les cellules d'un téléviseur à écran plat. Celui-ci est fixé au mur de la cellule. Une offre de base de quatre chaînes (VRT, RTBF, BBC et un canal d'information de la prison) est incluse. Celui qui veut regarder davantage de chaînes paie un montant hebdomadaire et reçoit les programmes standard disponibles via la télévision numérique.

Plans de travail à la place de tables dans les cellules

Afin d'augmenter l'espace de table dans les cellules, la prison de Turnhout a développé un projet prévoyant dans toutes les cellules le placement par phase d'un plan de travail contre un mur, en remplacement des tables classiques. Grâce à cela, les détenus disposent de plus d'espace de rangement et ont suffisamment de place pour manger en cellule.



Projet Hygiène pour les détenus

L'établissement pénitentiaire de Turnhout attache beaucoup d'importance à l'hygiène dans ses murs. Dans le cadre du projet Hygiène, il est apparu qu'un certain nombre d'internés obtiennent des résultats particulièrement médiocres en termes d'autonomie, d'hygiène personnelle et d'entretien de leur cellule. Pour ces internés, les tâches quotidiennes ciblées telles que le nettoyage de leur cellule pose problème.

Le projet vise, au travers de l'encadrement et du soutien de l'équipe soins, à impliquer activement ce groupe spécifique dans l'entretien élémentaire de la cellule et ainsi à leur faire accomplir une activité qui a du sens. Une collaboration intensive entre le personnel de surveillance et l'équipe soins est ici essentielle. Les membres de l'équipe soins regardent si le problème d'hygiène ne cache pas une cause psychique ou plutôt un manque de motivation. Ils établissent ensuite un plan d'action qui donne lieu ensuite à une guidance individuelle du détenu. Le personnel de surveillance apporte lui aussi le soutien nécessaire.

Malgré les efforts du personnel, il est apparu que tous les internés n'étaient pas intéressés par cette approche ou n'étaient pas mentalement à même de s'y engager. En outre, dans certains cas le risque pour la sécurité est trop important pour encadrer efficacement des internés en matière d'hygiène. Pour ces raisons, l'établissement a ajouté une nouvelle fonction à l'offre de travail : 'nettoyeur de cellule'. Cette personne exécute certaines tâches d'entretien spécialement pour ce groupe d'internés. Le nettoyeur effectue ses tâches en présence d'un ASP. Pour éviter que les internés qui sont capables d'entretenir leur cellule profitent du nettoyeur de cellule, celui-ci ne peut intervenir qu'à la demande du personnel, après concertation entre le personnel de surveillance et l'équipe soins. Pour les membres du personnel, ce projet est déjà une étape dans la bonne direction.



Verviers

Depuis 1895, la prison de Verviers sert de maison d'arrêt et de maison de peines. Elle est bâtie selon le modèle Ducpétiaux et a une forme en Y.

Relations entre l'établissement et les autorités judiciaires

Avant 2009, les relations entre l'établissement et les autorités judiciaires étaient marquées du sceau de la méfiance réciproque. Souhaitant remédier à cette situation déplorable, la direction de la prison s'est attelée à partir de l'été 2009 à renouer un contact positif avec les interlocuteurs privilégiés que doivent être le Parquet du Procureur du Roi et les services de Police, fédérale et zonale.

Un incident relatif à un trafic découvert à l'intérieur des murs de l'établissement a donné à l'établissement l'occasion de témoigner à l'autorité judiciaire sa volonté d'établir et de maintenir un climat relationnel non seulement respectueux de la loi mais aussi et surtout des personnes qui incarnent le contrôle de son exécution.

Depuis 2010, la prison de Verviers a adopté une attitude proactive dans l'organisation de la concertation avec le Parquet et la police en matière de contrôle de la problématique drogue au sein de la prison. Des rencontres sont organisées au rythme d'une réunion par trimestre dans le but d'établir un réseau permanent d'échange d'information(s) et de mettre en place, lorsque les nécessités l'imposent, des interventions ciblées à l'intérieur des murs.

Le climat de confiance ainsi rétabli situe à nouveau la prison dans la chaîne du contrôle social organisé, une position qui conforte sa visibilité tant vis-à-vis des partenaires judiciaires que des « clients détenus » en tant que maillon solide du système d'administration de la justice pénale.

Visibilité des activités du service technique

La direction de l'établissement a également constaté que la visibilité des activités du service technique de l'établissement était handicapée en raison d'un nombre trop important d'interventions ponctuelles à forte valeur ajoutée immédiate pour leurs bénéficiaires mais dont les collègues assistants de surveillance pénitentiaire (ASP) ne mesuraient pas l'impact réel.

Aussi la direction a-t-elle envisagé l'organisation d'actions globales et visibles en matière d'équipement et d'entretien des bâtiments. En 2010, le service technique a procédé aux interventions groupées suivantes : le remplacement des barillets de toutes les serrures des portes de cellules ainsi que le remplacement de la totalité des postes de télévision et des frigos dans les cellules.

Accueil des nouveaux agents

Lorsque de nouveaux ASP entrent en service dans l'établissement au terme de leur formation initiale, l'établissement les intègre selon une procédure formalisée ces cinq dernières années par le « projet accueil » de l'administration.

Population moyenne	263,0
Hommes	263,0
Femmes	0,0
Prévenus	88,7
Condamnés	174,0
Internés	0,0
Autres	0,4
Régime ordinaire	262,2
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,9
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	194,0
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	4,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	20,50
Total Médical	3,35
Total SPS	6,90
Total Surveillance/Technique	161,55
Total Cultes	0,50
Total Hors cadres	
Total	197,80

Force est de constater que peu de choses sont connues à propos de ces agents, en particulier à propos de leurs compétences personnelles, spécifiques. On ne connaît pas leur cursus scolaire, leurs acquis professionnels antérieurs, leurs goûts et affinités spécifiques en matière relationnelle, technique, etc.

La fonction d'assistant de surveillance pénitentiaire présentant des formes extrêmement variées, la direction de l'établissement a estimé opportun de demander aux nouveaux agents de lui faire connaître les informations les concernant qu'ils jugeraient utiles afin que, le cas échéant, chacun puisse être affecté à un poste et à des missions correspondant à ses attentes, à ses compétences, à sa maîtrise relationnelle et/ou technique.

Pour ce faire, l'établissement a construit une base de données informatisée, laissée à la discrétion de chaque agent désireux de la compléter et à l'usage tant du bureau des AP (assistants pénitentiaires) que du service du personnel, le tout dans une perspective de saine gestion des ressources humaines.

Rationalisation de la distribution de pain

Comme c'est le cas dans de nombreux établissements dont les fenêtres ne sont pas pourvues de grillages, le jet de détritrus au pied des ailes par les détenus est source d'inconfort et d'insalubrité. Dans la masse de tout ce qui est jeté, il a été constaté que la quantité de pain était proportionnellement significative et qu'elle avait notamment pour effet d'attirer de nombreux pigeons.

Plutôt que de couvrir toutes les fenêtres de grillages augmentant la sensation d'enfermement, la direction de la prison a souhaité rationaliser la distribution du pain.

La direction de l'établissement a également constaté que, dans la masse globale de pain, les tartines plaisaient moins que les pistolets. Aussi a-t-il été décidé de distribuer moins de tartines et d'augmenter la quantité de pistolets.

Force a été de conclure qu'à quantité et à budget constants, la rationalisation de la distribution du pain a conduit à une diminution sensible de son gaspillage.

« Prévenez-vous » : gestion de la question des drogues en détention préventive

Dans le courant de l'année 2010, la prison de Verviers a pensé et mis en œuvre un projet original en ce qui concerne la gestion de la question des drogues parmi la population de sa maison d'arrêt. Intitulé « Prévenez-vous », la philosophie de ce projet est de proposer un véritable régime de détention qui ne se limite pas au traditionnel enfermement cellulaire 22 heures/24. Le fait d'occuper les prévenus pourrait les aider à ne pas recourir ou, à tout le moins, à mieux maîtriser leur consommation de produits illicites. Le projet consiste à proposer à tous les prévenus qui le souhaitent un régime de vie formalisé dans un programme d'activités quotidiennes à caractère ludique, culturel, sportif et thérapeutique. Un module s'étend sur un trimestre et peut concerner un maximum de 12 détenus.

Le programme et le contenu des activités sont conçus de sorte que le groupe puisse être ouvert, des sorties régulières de détenus (libérés, condamnés, etc.) étant compensées par autant d'entrées (liste d'attente, nouveaux arrivants, etc.). Un contrat bilatéral est soumis au candidat pour accord : en échange de son inscription, le candidat s'engage à respecter certaines conditions (de comportement, de régularité, etc.). Le non respect du contrat entraîne l'exclusion au moins jusqu'au terme du module en cours mais avec possibilité de postuler pour la participation à un module ultérieur.

Sur le plan logistique, les activités se déroulent dans le préau, dans la salle d'activités et dans des locaux spécialement réservés à cet effet. Le matériel nécessaire (par exemple les jeux de société, etc.) est acquis sur base d'une enveloppe accordée au projet. L'encadrement repose sur une éducatrice, cheville ouvrière du projet, recrutée dans cette perspective.



Wortel

L'actuel établissement pénitentiaire de Wortel a servi de colonie pour vagabonds jusqu'en 1933. Après l'abrogation de la loi sur le vagabondage, l'établissement pénitentiaire a été utilisé pour y accueillir des condamnés.

Le tableau donne un aperçu global du nombre de détenus et de membres du personnel qu'abritent les établissements pénitentiaires de Wortel et de Tilburg. Seuls les membres du personnel belges sont renseignés.

Infrastructure adaptée

L'établissement pénitentiaire de Wortel ayant été agrandi par l'adjonction d'une succursale supplémentaire à l'EP de Tilburg, une structure adaptée devait également être prévue. La zone de transit a été construite à partir de conteneurs et doit surtout permettre de faciliter le transit de détenus de et vers Tilburg. En outre, cet espace a permis d'héberger temporairement des détenus, entraînant seulement une perte limitée de capacité cellulaire.

Les détenus qui partent ou reviennent après une permission de sortie ou un congé pénitentiaire y sont provisoirement hébergés. De plus, les détenus qui doivent comparaître devant le tribunal de l'application des peines ou être entendus par des services de police peuvent également y séjourner pendant la journée. Les conteneurs sont dotés de quatre lits, de deux cellules de sécurité, d'un bureau pour l'ASP qui assure la surveillance, des équipements sanitaires nécessaires et de quatre parloirs.

Le service technique de l'établissement a réalisé les autres aménagements en régie propre. Etant donné que tous les dossiers de détention sont traités dans l'établissement pénitentiaire de Wortel, un espace de rangement supplémentaire devait être prévu au greffe. Les services financiers ont été logés dans un magasin vide transformé en bureau à part entière.

Centre éducatif

En raison de la construction d'une nouvelle aile C, certains locaux réservés aux activités devaient déménager dans un autre endroit. L'occasion était bonne pour regrouper toutes les activités d'aide et de service et les collaborateurs de la Communauté flamande afin de réaliser un véritable 'centre éducatif'. D'anciens bâtiments ont ainsi été rénovés en profondeur et remis en service. L'établissement pénitentiaire peut également fonctionner plus efficacement en regroupant l'ensemble des activités. Les activités de groupe comme le sport, la formation, les loisirs et l'enseignement sont à présent organisées dans l'aile nord de l'ancienne 'landloperskoer'. L'installation d'une cuisine pédagogique et d'un local de formation supplémentaire est prévue pour 2011.

Population moyenne	612,8
Hommes	612,8
Femmes	0,0
Prévenus	9,6
Condamnés	594,9
Internés	0,0
Autres	8,3
Régime ordinaire	621,8
Semi-liberté (condamnés)	0,0
Detention limitée	0,0
Semi-liberté (internés)	0,0
Capacité moyenne	641,5
Personnel équivalent temps plein	
Total Direction	7,00
Total Attachés	1,00
Total Administratif	18,00
Total Médical	0,80
Total SPS	8,75
Total Surveillance/Technique	113,20
Total Cultes	
Total Hors cadres	
Total	148,75

Formation de peintre-tapissier

L'établissement pénitentiaire souhaitait élargir en 2010 son offre de formations professionnelles et a prêté une oreille attentive à la proposition du Koninklijk Atheneum Centrum voor Volwassenenonderwijs de Turnhout. Après quelques entretiens exploratoires, la formation modulaire 'peintre-tapissier' a pu débuter en septembre 2010. Dix participants ont entre-temps obtenu leur diplôme et ont terminé en six mois l'entièreté de la formation.

Nouvelle bibliothèque

L'établissement pénitentiaire a ouvert en 2010 une bibliothèque moderne grâce à une collaboration avec la province d'Anvers, la bibliothèque de la ville de Turnhout, l'asbl De Rode Antraciet et le Justitielel Welzijnswerk de Turnhout. Les moments passés à la bibliothèque sont à présent plus agréables pour les détenus. Un bibliothécaire, des volontaires du Justitielel Welzijnswerk et un détenu assurent à des moments fixes de la semaine le fonctionnement de la bibliothèque.



Accord de coopération avec les Pays-Bas

Le 31 octobre 2009, la Belgique et les Pays-Bas ont conclu une convention sur la mise en service d'une prison aux Pays-Bas destinée à permettre l'exécution des peines de condamnés belges. La DG EPI et le Nederlandse Dienst Justitiële Inrichtingen ont pour ce faire signé un accord de coopération. L'établissement pénitentiaire (EP) de Tilburg fonctionne depuis comme succursale de l'établissement pénitentiaire de Wortel. Quelques processus de fonctionnement ont évidemment dû être réexaminés.

Gestion administrative

Le personnel belge de l'EP de Tilburg, la direction, le service psychosocial, l'assistant pénitentiaire et les deux assistants pénitentiaires adjoints ont été les premiers au sein des établissements pénitentiaires à pouvoir travailler sans les dossiers (papier) des détenus. Ceux-ci sont gérés et conservés au greffe de Wortel. Outre la gestion ordinaire des dossiers, tous les documents pertinents de chaque dossier sont désormais scannés et mis à disposition de l'EP de Tilburg en version électronique. Les collaborateurs administratifs de l'EP de Tilburg reçoivent quotidiennement les modifications, significations, ... ce qui leur permet de traiter pleinement leurs dossiers et de communiquer les décisions au condamné.

Gestion financière

L'établissement pénitentiaire de Wortel gère les comptes des détenus belges qui séjournent à Tilburg. Les services néerlandais assurent la gestion de la cantine, de la mise au travail et de la location des téléviseurs.

Gestion de la capacité

La capacité de détention louée doit toujours être utilisée au maximum. Il existe néanmoins quelques restrictions, comme la gestion des mouvements et le transport des détenus entre l'établissement pénitentiaire de Wortel et l'EP de Tilburg.

L'établissement pénitentiaire de Wortel organise tous les mouvements entrants et sortants des détenus. Cela signifie qu'il règle toutes les permissions de sortie, tous les congés pénitentiaires, tous les transfèrements et toutes les libérations. Il en va de même pour les comparutions devant le tribunal de l'application des peines, les auditions par la police, les requêtes d'huissiers, les examens médicaux, ... Les mesures nécessaires ont été prises afin que le détenu soit le moins possible absent de sa cellule à Tilburg.

Le Dienst Vervoer & Ondersteuning néerlandais prend en charge le transport entre l'établissement pénitentiaire de Wortel et l'EP de Tilburg. D'un point de vue budgétaire, ces transports quotidiens sont utilisés de manière optimale. Pour leur planning, un processus a été développé qui tient compte des mouvements de transit de et vers l'EP de Tilburg, de la connexion aux itinéraires de transfèrement nationaux en Belgique et du départ matinal de Wortel à l'occasion d'une permission de sortie ou d'un congé pénitentiaire.



Wortel-Tilburg

Historique

L'établissement pénitentiaire (EP) de Tilburg, ancien Justitieel Complex Koning Willem II, est hébergé dans une ancienne caserne militaire. A l'origine, la prison était destinée à l'hébergement d'étrangers illégaux en attente d'expulsion. Le regroupement des détenus dans des espaces clos pour huit personnes maximum par local était caractéristique. C'était à l'époque une nouveauté dans l'administration pénitentiaire néerlandaise. L'établissement était - et est - un établissement normalement sécurisé, doté d'équipements techniques de sécurité modernes.

Au fil des ans, une importante capacité cellulaire, principalement individuelle, a été ajoutée. Après le départ des étrangers, l'EP de Tilburg a reçu le statut d'une prison combiné à celui d'une Huis van Bewaring (comparable à celui d'une maison d'arrêt belge).

Convention binationale

En 2009, l'établissement a plusieurs fois suscité l'attention de la presse. Les Pays-Bas étaient confrontés à un trop-plein de cellules contraignant la Justice à fermer quelques prisons. La Belgique est elle confrontée à une surpopulation aigüe qui nécessitait d'urgence une solution. Le 31 octobre 2009, les Pays-Bas et la Belgique ont conclu une convention sur le placement de 500 détenus belges minimum à Tilburg. La convention prévoit que les Pays-Bas mettent contre paiement l'établissement et son personnel à la disposition de l'administration pénitentiaire belge tout en continuant d'assurer la gestion de l'établissement. Le terrain reste territoire néerlandais mais devient une section de l'établissement pénitentiaire de Wortel. Les détenus qui séjournent à Tilburg tombent sous l'application de la loi belge. L'établissement est placé sous la direction d'une équipe dirigeante belge.

L'EP de Tilburg a accueilli les premiers détenus belges dix jours après le départ du dernier détenu néerlandais, le 2 février 2010. La transition s'est faite très rapidement. Après cinq semaines, l'établissement pénitentiaire était complet. Compte tenu de l'augmentation incessante de la population des détenus en Belgique, l'application de la clause de la convention portant la capacité maximale à 650 détenus a été demandée. Le Conseil des Ministres a donné son aval le 3 décembre 2010.

Capacité et groupe-cible

Au total, 681 détenus peuvent séjournier à l'EP de Tilburg. Il a été convenu que la Belgique emploie au moins 500 places de

détention contre un prix forfaitaire de 30 millions d'euros par an. La Belgique paie en outre aux Pays-Bas certains frais spécifiques, les frais de transport et certains frais médicaux sur la base d'une déclaration. La mise à disposition de places supplémentaires s'effectue par groupes de 50 jusqu'à ce que soient atteintes les 650 places de détention. La convention contient un certain nombre de restrictions relatives au placement des détenus. Les groupes suivants sont exclus :

- > les détenus de nationalité néerlandaise ;
- > les détenus qui ont reçu un ordre d'éloignement du territoire aux Pays-Bas ;
- > les détenus qui ont des antécédents pénaux aux Pays-Bas ;
- > les détenus qui n'ont pas encore été condamnés à titre définitif ;
- > les détenus qui risquent de s'évader et les grands criminels ;
- > les détenus qui sont connus dans les prisons belges comme des détenus dont le comportement pose problème.

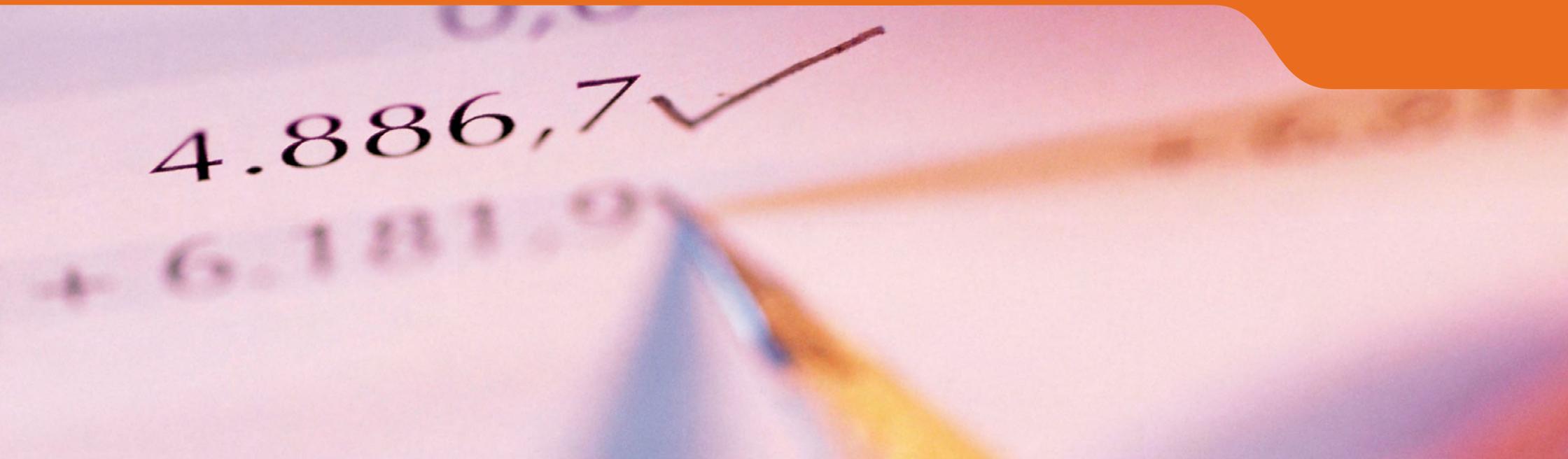
Personnel

L'enveloppe du personnel est gérée au plan local. Chaque section a un régime et un programme journalier propres. Contrairement aux établissements belges où le cadre du personnel est défini par l'occupation des postes, l'effectif du personnel néerlandais est composé sur la base d'une délimitation des tâches. Cela implique qu'un membre du personnel exécute une tâche spécifique et se développe dans un sous-aspect du travail pénitentiaire. Le personnel est expert dans sa propre fonction mais le piège du manque de vision du fonctionnement global n'est pas loin.

EPI EN CHIFFRES

Après avoir parcouru les principales activités et réalisations de la DG EPI, nous vous proposons dans cette partie quelques « chiffres clés » de l'administration pénitentiaire. Vous y découvrirez des informations relatives aux mouvements au sein de cette population et les caractéristiques essentielles des personnes prises en charge au sein des établissements pénitentiaires au cours de l'année. Vous trouverez ensuite des chiffres relatifs à la gestion de la détention.

La dernière partie donne des informations sur le personnel des établissements (effectifs, recrutements et départs, mutations, etc.) et enfin, sur les principaux postes budgétaires. des informations sur le personnel des établissements (effectifs, recrutements et départs, mutations, etc.) et, enfin, sur les principaux postes budgétaires.



DES TERMES UTILISÉS

La population des détenus présents en établissement pénitentiaire fluctue tout au long de l'année. Pour rendre compte de sa composition, nous en parleront principalement en termes de **population moyenne**, ce qui présente l'avantage d'atténuer les variations extrêmes tout en prenant en compte l'ensemble des séjours en prison.

La **capacité moyenne** est le nombre moyen de places prévues pour les détenus dans les différents établissements du pays. Cette moyenne est influencée à la hausse par l'ouverture de nouvelles sections au sein d'établissements ou la construction de nouveaux établissements, et à la baisse par des mises hors service de cellules que ce soit de manière temporaire (par exemple dans le cadre de travaux de rénovation) ou définitive (fermeture d'établissement).

Le **taux moyen de surpopulation** est la proportion des détenus en surnombre lorsqu'est calculé le rapport entre la population moyenne et la capacité moyenne. Le taux de surpopulation moyenne n'est pas pour autant représentatif de la situation de chaque prison. Si certains établissements ne sont pas du tout ou pas autant surpeuplés, d'autres le sont par contre bien davantage que la moyenne.

Prévenus : détenus inculpés en attente d'une décision judiciaire définitive (condamnation, internement, acquittement, ...).

Condamnés : détenus exclusivement dans le cadre de l'exécution de peines qui ont force de chose jugée.

Internés : détenus sur base d'un internement par une juridiction pénale, ou condamnés internés sur base d'une décision ministérielle, en raison de leur état mental.

Semi-liberté (condamnés) : régime pénitentiaire selon lequel le détenu condamné à un total de peines de maximum 3 ans bénéficie de permission de sortie pendant les jours de semaines pour l'exercice d'un travail/d'une formation, et revient en soirée loger à la prison.

Détention limitée : régime similaire à la semi-liberté ; la détention limitée est un mode d'exécution de la peine privative de liberté qui permet au détenu condamné à un total de peines supérieur à 3 ans d'emprisonnement de quitter, de manière régulière, l'établissement pénitentiaire pour une durée déterminée de maximum 12 heures par jour ; la détention limitée peut être accordée par le tribunal de l'application des peines au condamné afin de défendre des intérêts professionnels, de formation ou familiaux qui requièrent sa présence hors de la prison.

Semi-liberté (internés) : régime de semi-liberté octroyé par les commissions de défense sociale aux internés desquelles ils dépendent.

Population moyenne	10535,7	%
Hommes	10129,1	96,1%
Femmes	406,6	3,9%
Prévenus	3637,9	34,5%
Condamnés	5713,7	54,2%
Internés	1095,7	10,4%
Autres	88,4	0,8%
Régime ordinaire	10445,6	99,1%
Semi-liberté (condamnés)	4,7	0,0%
Détention limitée	72,5	0,7%
Semi-liberté (internés)	13,0	0,1%
Capacité moyenne	8949,5	
Taux moyen de surpopulation	17,7%	

Avertissement!

Décimales et totaux

Pour certaines statistiques présentées, telles les moyennes, le résultat est calculé séparément pour chaque cellule du tableau et pour les totaux. Il est arrondi à la 1^{ère} décimale. Du fait du jeu des arrondis, la valeur exacte du total peut parfois ne pas correspondre parfaitement à la somme des éléments additionnés.

DÉTENUS

TAUX MOYEN DE SURPOPULATION PAR ÉTABLISSEMENT (2010) (HORS SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE)

Les établissements les plus surpeuplés en 2010 sont, en ordre décroissant : Ieper, Dinant, Antwerpen, Forest et Jamioulx avec une population qui a excédé en moyenne leur capacité de plus de 50% ! A l'inverse, 12 établissements (y compris les centres fédéraux pour jeunes) affichent une population moyenne inférieure à la capacité théorique. Il se peut cependant que ces établissements aient aussi été confrontés à la surpopulation à certaines périodes de l'année, et/ou dans certaines de leurs sections.

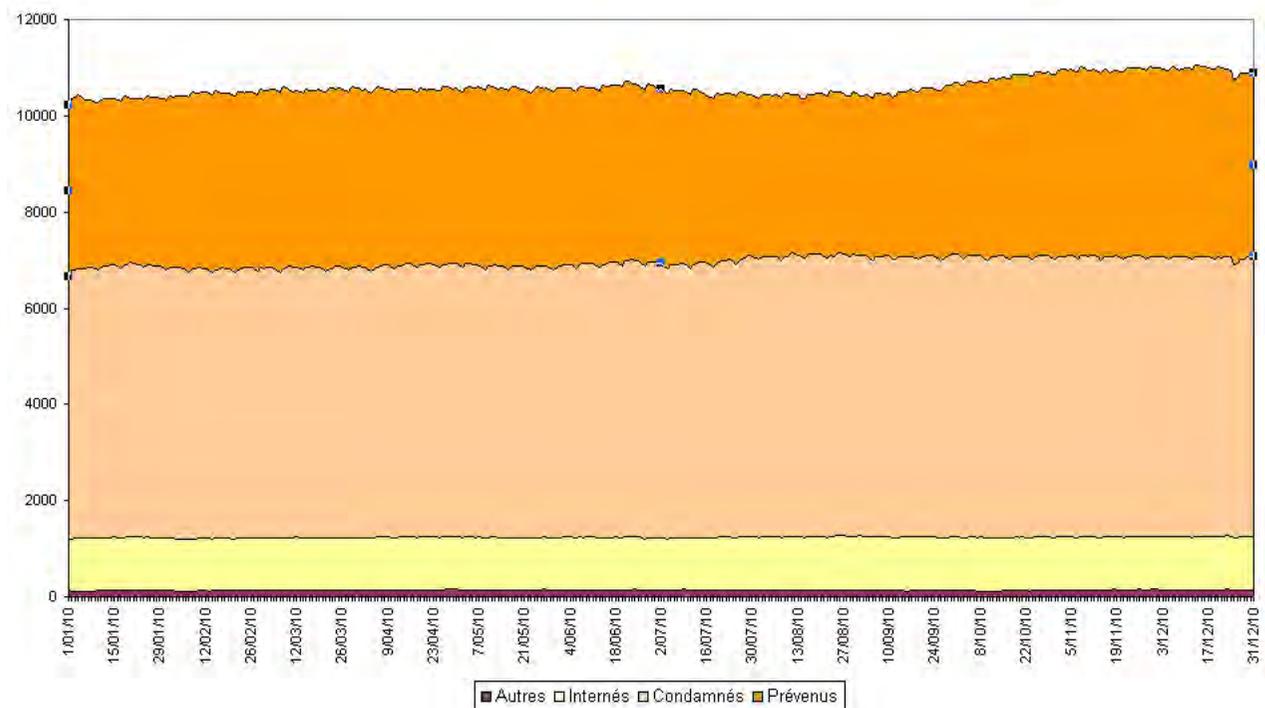
Etablissements	Population moyenne	Capacité moyenne	Taux moyen de surpopulation
Merksplas	657,9	694,0	-5,2%
Wortel (& Tilburg)	612,8	641,5	-4,5%
Antwerpen	665,5	439,0	51,6%
Mechelen	115,5	84,0	37,5%
Turnhout	174,1	152,0	14,6%
Hoogstraten	165,4	170,0	-2,7%
St Gillis / St Gilles	616,8	502,0	22,9%
Leuven Centr.	344,9	350,0	-1,4%
Forest / Vorst	611,0	405,0	50,9%
Leuven Hulp	188,5	149,0	26,5%
Nivelles	227,4	192,0	18,4%
Berkendael	75,9	64,0	18,5%
Iltre	416,6	429,8	-3,1%
Brugge	758,8	608,0	24,8%
Ieper	105,2	67,0	57,0%
Ruiselede	56,3	52,0	8,3%
Gent	376,4	283,0	33,0%
Oudenaarde	145,4	132,0	10,1%
Dendermonde	203,8	168,0	21,3%
Mons	403,2	307,0	31,3%
Tournai	200,7	183,0	9,7%
Jamioulx	333,0	221,9	50,0%
Marneffe	124,9	131,0	-4,7%
Lantin	934,4	694,0	34,6%
Verviers	263,0	194,0	35,6%
Huy	75,5	64,0	17,9%
Paifve	200,6	207,7	-3,4%
Hasselt Nieuw	514,4	450,0	14,3%
Arlon	124,5	111,0	12,2%
St Hubert	219,6	235,0	-6,5%
Namur	193,0	140,0	37,9%
Dinant	50,9	32,5	56,7%
Andenne	379,9	396,0	-4,1%
Total	10535,7	8949,5	17,7%
GFC Everberg	30,6	34,1	-10,3%
GFC Tongeren	13,5	23,4	-42,2%
CFF St-Hubert (depuis le 30/04/2010)	32,7	48,6	-32,7%

ÉVOLUTION DE LA POPULATION PÉNITENTIAIRE PAR SITUATION LÉGALE EN 2010

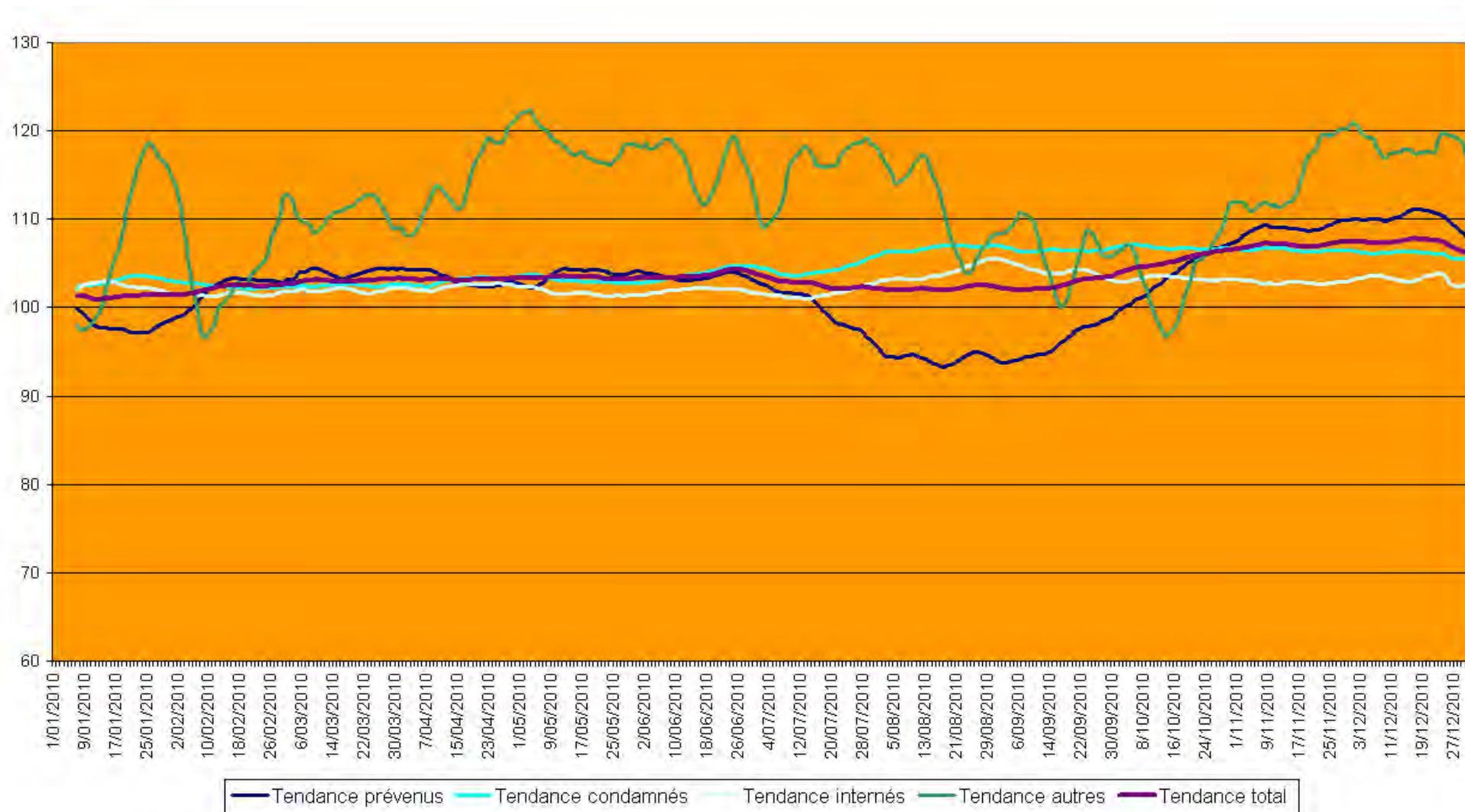
Les catégories de population (en fonction de la situation légale des détenus) fluctuent diversement au cours de l'année. La population totale est le résultat de ces évolutions partielles. Les graphiques, ci-joint, présentent :

- > l'évolution journalière cumulée des détenus en fonction de leur situation légale (prévenus, condamnés, internés autres) ;
- > la tendance qu'a suivie chacun de ces groupes par rapport à son niveau initial au début de l'année.

Ainsi, on observe une croissance annuelle de la population globale d'une part, des prévenus et des condamnés d'autre part, qui est de l'ordre de 6 à 7 %. Le nombre d'internés a progressé de 4 %. Les trois principales catégories de population (prévenus, condamnés et internés) connaissent une évolution similaire au cours du premier semestre : une croissance saisonnière en tout début d'année puis une stabilisation relative jusqu'à la mi-juin. Alors que le nombre de prévenus a diminué comme chaque année en été, les condamnés et internés n'ont pas été concernés par ce reflux. Au contraire, leur nombre a connu une nette augmentation à cette période de l'année, puis s'est maintenu à ce niveau élevé. La forte croissance des prévenus à partir de septembre est venue se greffer sur la tendance globale à la hausse pour atteindre une population totale record en fin d'année 2010 : 11.028 détenus y compris ceux des centres fédéraux pour jeunes, aux 15 et 20 décembre 2010.



VARIATION DE LA POPULATION PÉNITENTIAIRE PAR CATÉGORIE DE DÉTENU (SITUATION LÉGALE) EN 2010 (INDEX : 1^{ER} JANVIER = 100)



POPULATION JOURNALIÈRE MOYENNE SELON LE SEXE EN 2010 (HORS SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE)

La population pénitentiaire est majoritairement masculine. Les 4% pourcents de femmes qui séjournent en milieu carcéral sont réparties entre huit établissements : Antwerpen, Brugge, Gent, Hasselt, Berkendael (Forest/Vorst), Lantin, Mons et Namur ; Berkendael, Brugge et Lantin accueillant plus de la moitié de la population journalière féminine.

Etablissements	Hommes	Femmes	Total
Merksplas	657,9		657,9
Wortel (& Tilburg)	612,8		612,8
Antwerpen	623,7	41,7	665,5
Mechelen	115,5		115,5
Turnhout	174,1		174,1
Hoogstraten	165,4		165,4
St Gillis / St Gilles	616,8		616,8
Leuven Centr.	344,9		344,9
Forest / Vorst	611,0		611,0
Leuven Hulp	188,5		188,5
Nivelles	227,4		227,4
Berkendael		75,9	75,9
Ittre	416,6		416,6
Brugge	664,3	94,5	758,8
Ieper	105,2		105,2
Ruiselede	56,3		56,3
Gent	336,0	40,4	376,4
Oudenaarde	145,4		145,4
Dendermonde	203,8		203,8
Mons	367,0	36,3	403,2
Tournai	200,7		200,7
Jamioulx	333,0		333,0
Marneffe	124,9		124,9
Lantin	859,8	74,6	934,4
Verviers	263,0		263,0
Huy	75,5		75,5
Paifve	200,6		200,6
Hasselt Nieuw	483,4	31,1	514,4
Arlon	124,5		124,5
St Hubert	219,6		219,6
Namur	180,8	12,2	193,0
Dinant	50,9		50,9
Andenne	379,9		379,9
Total	10129,1	406,6	10535,7

POPULATION JOURNALIÈRE MOYENNE EN 2010 PAR NATIONALITÉ (HORS SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE)

En 2010, en moyenne, 6 détenus sur 10 présents au sein d'un établissement pénitentiaire (57,3%) étaient de nationalité belge (cfr. tableau ci-joint : les nationalités sont mentionnées par pays de citoyenneté). En ce qui concerne les autres nationalités représentées qui comptent pour au moins 1% de la population moyenne, on note les ressortissants des pays suivants :

- > Maroc (10,7%)
- > Algérie (5,4%)
- > Roumanie (2,2%)
- > France (2,1%)
- > Pays-Bas (1,9%)
- > Italie (1,8%)
- > Turquie (1,7%)
- > Congo (Rép. Démocr.) (1,0%)

et l'ensemble des ressortissants des pays de l'ex-Yougoslavie (2,4%).

Au total, des ressortissants de plus de 130 pays ont été détenus en 2010 dans les prisons belges.

Nationalité	PJM	%	Nationalité	PJM	%	Nationalité	PJM	%	Nationalité	PJM	%
ALBANIE	93,6	0,9%	UKRAINE	9,0	0,1%	TURQUIE	182,8	1,7%	EGYPTE	11,2	0,1%
ALLEMAGNE	23,5	0,2%	MOLDAVIE	11,2	0,1%	PALESTINE	82,0	0,8%	LIBYE	4,5	0,0%
AUTRICHE	0,3	0,0%	RUSSIE	67,3	0,6%	BURUNDI	5,7	0,1%	MAROC	1.131,9	10,7%
BULGARIE	78,8	0,7%	BELGIQUE	6.034,7	57,3%	CAMEROUN	9,8	0,1%	MAURITANIE	6,2	0,1%
CHYPRE	0,0	0,0%	SRI LANKA	2,0	0,0%	CENTRAFRIQUE	1,0	0,0%	SOUDAN	2,5	0,0%
DANEMARK	1,3	0,0%	SINGAPOUR	0,4	0,0%	CONGO (REP. DEM.)	100,3	1,0%	TUNISIE	79,9	0,8%
ESPAGNE	39,7	0,4%	COREE DU SUD	1,0	0,0%	CONGO (REP. POP.)	3,3	0,0%	MALAWI	1,0	0,0%
FINLANDE	0,4	0,0%	INDONESIE	42,6	0,4%	BURKINA FASO	2,1	0,0%	CANADA	0,6	0,0%
FRANCE	221,0	2,1%	INDE	0,4	0,0%	COTE D'IVOIRE	6,2	0,1%	ETATS-UNIS	2,9	0,0%
ROYAUME-UNI	20,0	0,2%	JAPON	0,6	0,0%	BENIN	0,7	0,0%	CUBA	0,8	0,0%
LUXEMBOURG	4,4	0,0%	LAOS	1,2	0,0%	ETHIOPIE	4,9	0,0%	GUATEMALA	1,8	0,0%
GRECE	19,0	0,2%	CAMBODGE	1,0	0,0%	GABON	0,2	0,0%	JAMAIQUE	1,4	0,0%
HONGRIE	6,0	0,1%	MALAISIE	5,6	0,1%	GAMBIE	3,7	0,0%	MEXIQUE	1,6	0,0%
IRLANDE	1,9	0,0%	NEPAL	1,0	0,0%	GHANA	9,0	0,1%	PANAMA	0,3	0,0%
MONACO	0,4	0,0%	PHILIPPINES	5,0	0,0%	GUINEE	12,7	0,1%	HAITI	0,9	0,0%
NORVEGE	0,4	0,0%	CHINE	5,0	0,0%	ILE MAURICE	0,4	0,0%	DOMINICAINE (REP.)	13,6	0,1%
POLOGNE	78,1	0,7%	VIETNAM	3,3	0,0%	LIBERIA	5,6	0,1%	ANTILLES	0,2	0,0%
PORTUGAL	32,6	0,3%	MONGOLIE	3,9	0,0%	MALI	1,8	0,0%	DOMINIQUE (REP.)	0,2	0,0%
ROUMANIE	232,4	2,2%	BHOUTAN	0,0	0,0%	SENEGAL	9,8	0,1%	ARGENTINE	2,2	0,0%
SUEDE	1,2	0,0%	KAZAKHSTAN (REP.)	3,3	0,0%	NIGER	10,8	0,1%	BRESIL	9,9	0,1%
SUISSE	0,5	0,0%	KIRGHISTAN (REP.)	1,4	0,0%	NIGERIA	23,4	0,2%	CHILI	10,0	0,1%
ITALIE	187,4	1,8%	OUZBEKISTAN (REP.)	2,4	0,0%	MADAGASCAR	0,2	0,0%	COLOMBIE	11,0	0,1%
PAYS-BAS	201,7	1,9%	THAILANDE	0,6	0,0%	AFRIQUE DU SUD	1,1	0,0%	EQUATEUR	1,8	0,0%
EX-YOUGOSLAVIE	257,2	2,4%	BANGLADESH	0,1	0,0%	RWANDA	7,8	0,1%	PARAGUAY	0,1	0,0%
dont			ARMENIE	21,6	0,2%	SIERRA LEONE	9,6	0,1%	VENEZUELA	2,0	0,0%
CROATIE	26,7	0,3%	AZERBAIDJAN (REP.)	3,9	0,0%	SOMALIE	11,3	0,1%	GUYANA	0,3	0,0%
SLOVENIE	3,2	0,0%	AFGHANISTAN	19,4	0,2%	TANZANIE	0,3	0,0%	SURINAME	0,9	0,0%
MACEDOINE	21,4	0,2%	GEORGIE	57,1	0,5%	TCHAD	0,1	0,0%	NOUVELLE-ZELANDE	0,6	0,0%
BOSNIE	19,0	0,2%	IRAK	75,3	0,7%	TOGO	3,8	0,0%	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINEE	0,3	0,0%
INDETERMINE	187,0	1,8%	IRAN	25,5	0,2%	ZAMBIE	0,4	0,0%	REFUGIE	11,2	0,1%
LETONIE	4,5	0,0%	ISRAEL	3,9	0,0%	KENIA	0,7	0,0%	OTAN	0,2	0,0%
ESTONIE	9,2	0,1%	JORDANIE	2,5	0,0%	GUINEE-BISSAU	0,8	0,0%	REFUGIE ONU	17,3	0,2%
LITUANIE	36,4	0,3%	LIBAN	19,3	0,2%	CAP-VERT (REP.)	0,0	0,0%	ONU INDETERMINE	0,2	0,0%
TCHIQUE (REP.)	16,4	0,2%	PAKISTAN	14,0	0,1%	ANGOLA	20,1	0,2%	APATRIDE	10,4	0,1%
SLOVAQUIE	13,5	0,1%	EMIRATS ARABES UNIS	0,5	0,0%	ERYTHREE	0,1	0,0%	INDETERMINE	10,4	0,1%
BELARUS	3,6	0,0%	SYRIE	8,8	0,1%	ALGERIE	612,9	5,4%			
									Total	10.535,7	100,0%

POPULATION JOURNALIÈRE MOYENNE PAR SITUATION LÉGALE PRIORITAIRE EN 2010 (HORS SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE)

Si dans l'ensemble, environ la moitié des détenus séjournent en prison exclusivement dans le cadre de l'exécution de peines définitives (condamnés), un tiers en attente d'un jugement définitif (prévenus), et dix pourcents comme internés, ces proportions varient d'un établissement à l'autre en fonction de la spécialisation des établissements.

Comme déjà mentionné dans la partie de ce rapport consacrée aux activités des établissements, certains sont des maisons d'arrêt, d'autres des maisons de peines, et d'autres encore cumulent ces deux fonctions. Seul l'établissement de défense sociale de Paifve est exclusivement destiné aux internés (outre les établissements de défense sociale de Mons et de Tournai qui dépendent de la Région Wallonne).

Par ailleurs, en 2010, six établissements ont hébergé des mères avec leur(s) enfant(s) en bas âge (nourrissons).

Enfin, la population journalière de l'établissement fédéral pour mineurs d'Everberg s'élève en moyenne à 31 jeunes qui y sont détenus suite à des décisions des tribunaux de la jeunesse sans qu'il n'ait été question de dessaisissement (c'est-à-dire de renvoi vers la justice des majeurs). D'autres jeunes sont incarcérés au centre fédéral fermé de Tongeren et, depuis le 30 avril 2010 à celui de St-Hubert. Ces deux derniers centres recueillent également des jeunes prévenus et condamnés, après dessaisissement.

Etablissements	Prévenus		Condamnés		Internés		Autres		Total		Nourrissons
	PJM	%	PJM	%	PJM	%	PJM	%	PJM	%	
Merksplas	29,8	4,5%	291,6	44,3%	325,7	49,5%	10,8	1,6%	657,9	100%	
Wortel (& Tilburg)	9,6	1,6%	594,9	97,1%	0,0	0,0%	8,3	1,4%	612,8	100%	
Antwerpen	521,5	78,4%	57,1	8,6%	81,7	12,3%	5,2	0,8%	665,5	100%	
Mechelen	86,3	74,7%	26,7	23,1%	0,9	0,8%	1,6	1,4%	115,5	100%	
Turnhout	71,8	41,2%	31,6	18,2%	68,1	39,1%	2,6	1,5%	174,1	100%	
Hoogstraten	1,3	0,8%	163,0	98,6%		0,0%	1,1	0,6%	165,4	100%	
St Gillis / St Gilles	344,6	55,9%	268,9	43,6%	2,0	0,3%	1,4	0,2%	616,8	100%	
Leuven Centr.	33,3	9,6%	304,0	88,1%	1,0	0,3%	6,6	1,9%	344,9	100%	
Forest / Vorst	426,6	69,8%	80,1	13,1%	102,7	16,8%	1,6	0,3%	611,0	100%	
Leuven Hulp	79,8	42,3%	62,4	33,1%	43,6	23,1%	2,7	1,4%	188,5	100%	
Nivelles	88,0	38,7%	137,4	60,4%	0,0	0,0%	2,0	0,9%	227,4	100%	
Berkendael	40,3	53,2%	29,1	38,4%	6,4	8,5%	0,0	0,0%	75,9	100%	2,7
Ittre	10,3	2,5%	406,3	97,5%	0,0	0,0%	0,1	0,0%	416,6	100%	
Brugge	234,4	30,9%	475,5	62,7%	33,0	4,3%	15,9	2,1%	758,8	100%	3,8
Ieper	70,1	66,7%	33,1	31,5%	0,2	0,2%	1,8	1,7%	105,2	100%	
Ruiselede		0,0%	54,9	97,5%		0,0%	1,4	2,5%	56,3	100%	
Gent	157,8	41,9%	113,1	30,0%	102,1	27,1%	3,4	0,9%	376,4	100%	
Oudenaarde	40,9	28,1%	102,5	70,5%	1,2	0,8%	0,8	0,5%	145,4	100%	
Dendermonde	119,5	58,6%	80,2	39,3%	1,0	0,5%	3,1	1,5%	203,8	100%	
Mons	135,9	33,7%	236,3	58,6%	29,3	7,3%	1,8	0,4%	403,2	100%	0,6
Tournai	55,7	27,7%	143,6	71,6%	0,0	0,0%	1,4	0,7%	200,7	100%	
Jamioux	208,4	62,6%	88,1	26,5%	35,2	10,6%	1,3	0,4%	333,0	100%	
Marneffe		0,0%	124,9	100,0%		0,0%		0,0%	124,9	100%	
Lantin	395,6	42,3%	491,7	52,6%	43,2	4,6%	3,9	0,4%	934,4	100%	1,7
Verviers	88,7	33,7%	174,0	66,1%	0,0	0,0%	0,4	0,1%	263,0	100%	
Huy	30,7	40,7%	44,7	59,2%		0,0%	0,1	0,1%	75,5	100%	
Paifve	0,1	0,0%	0,0	0,0%	200,5	100,0%		0,0%	200,6	100%	
Hasselt Nieuw	168,3	32,7%	337,6	65,6%	1,4	0,3%	7,2	1,4%	514,4	100%	0,1
Arlon	41,3	33,2%	83,2	66,8%		0,0%		0,0%	124,5	100%	
St Hubert	1,4	0,6%	217,2	98,9%		0,0%	1,0	0,5%	219,6	100%	
Namur	108,1	56,0%	67,8	35,1%	16,3	8,4%	0,9	0,5%	193,0	100%	0,4
Dinant	29,4	57,9%	21,4	42,1%		0,0%	0,0	0,1%	50,9	100%	
Andenne	8,7	2,3%	370,9	97,6%		0,0%	0,3	0,1%	379,9	100%	
Total	3637,9	34,5%	5713,7	54,2%	1095,7	10,4%	88,4	0,8%	10535,7	100%	9,4

Etablissements pour jeunes	Prévenus		Condamnés		Internés		Autres		Total	
	PJM	%	PJM	%	PJM	%	PJM	%	PJM	%
GFC Everberg		0,0%		0,0%		0,0%	30,6	100,0%	30,6	100%
GFC Tongeren	3,4	25,2%	6,4	47,4%		0,0%	3,7	27,4%	13,5	100%
CFF St-Hubert (depuis le 30/04/2010)	4,5	13,8%	1,2	3,7%		0,0%	27,0	82,6%	32,7	100%

POPULATION JOURNALIÈRE MOYENNE EN 2010 PAR RÉGIME DE DÉTENTION

La toute grande majorité de la population pénitentiaire présente physiquement en prison est placée sous le régime de détention ordinaire, c'est-à-dire qu'elle reste constamment sous le contrôle de l'établissement pénitentiaire, mis à part l'octroi de congés et permissions de sortie.

En moyenne, 76 condamnés étaient quotidiennement détenus sous le régime de la détention limitée / semi-liberté (avec permission de quitter, de manière régulière, l'établissement pénitentiaire pour une durée déterminée de maximum 12 H heures par jour).

Le nombre des condamnés, absents physiquement de l'établissement, mais tout de même détenus sous le régime de la surveillance électronique, s'élevaient en moyenne à près de 933 sur base journalière. Le tableau suivant mentionne également leur nombre moyen quotidien en fonction de l'établissement à partir duquel ils ont été placés sous surveillance électronique et qui continue à gérer administrativement leur détention.

Etablissements	Régime ordinaire	Semi-liberté (condamnés)	Détention Limitée	Semi-liberté (internés)	Total	Surveillance électronique
Merksplas	657,1		0,0	0,8	657,9	13,8
Wortel (& Tilburg)	612,8				612,8	19,6
Antwerpen	645,2	0,2	11,6	8,4	665,5	71,2
Mechelen	115,5		0,0		115,5	20,9
Turnhout	174,1				174,1	12,5
Hoogstraten	165,3		0,1		165,4	19,9
St. Gillis / St. Gilles	610,0	0,2	6,7		616,8	10,0
Leuven Centr.	342,7	0,7	1,6		345,0	9,7
Forest / Vorst	611,0		0,0		611,0	81,5
Leuven Hulp	185,4	0,4	2,2	0,6	188,5	24,4
Nivelles	226,6	0,2	0,6		227,4	27,1
Berkendael	75,9				75,9	11,8
Iltre	416,6				416,6	28,6
Brugge	740,9	2,2	14,8	0,9	758,8	50,0
Ieper	100,2		5,0	0,0	105,2	27,0
Ruiselede	53,8	0,0	2,5		56,3	3,6
Gent	368,9	0,5	5,9	1,2	376,4	58,7
Oudenaarde	139,4	0,2	5,8		145,4	14,8
Dendermonde	198,6	0,0	4,5	0,7	203,8	64,3
Mons	402,7		0,6		403,2	37,8
Tournai	200,4		0,2		200,7	14,0
Jamioulx	331,6		1,4		333,0	45,4
Marneffe	124,9		0,0		124,9	24,9
Lantin	933,8		0,6		934,4	54,4
Verviers	262,2		0,9		263,0	24,8
Huy	74,4		1,0		75,5	12,7
Paifve	200,6				200,6	
Hasselt Nieuw	509,9	0,0	4,2	0,3	514,4	74,7
Arlon	123,5		1,1		124,5	11,3
St. Hubert	219,6				219,6	21,5
Namur	191,9	0,3	0,8		193,0	20,7
Dinant	50,5		0,4		50,9	9,0
Andenne	379,9				379,9	11,8
Total	10445,6	4,7	72,5	13,0	10535,7	932,6

ÉCROUS PAR SITUATION LÉGALE PRIORITAIRE

La population journalière des établissements est évidemment déterminée par le nombre d'entrées et de sorties. Le mode d'entrée initial en établissement pénitentiaire est l'écrou. Il peut résulter de l'exécution d'un mandat d'arrêt (prévenus), d'une peine privative de liberté (condamnés), d'un jugement d'internement (internés), ou d'autres titres comme l'arrestation provisoire de condamnés libérés conditionnellement ou suivis dans le cadre de la probation.

Le tableau suivant présente la répartition de ces écrous initiaux en fonction de l'établissement dans lequel les détentions ont débuté. Certaines prisons n'y sont pas reprises, non qu'elles n'aient accueilli aucun nouveau détenu en 2010, mais bien parce que les entrées s'y effectuent sous d'autres formes, principalement le transfèrement à partir d'un autre établissement.

La majorité des écrous s'effectuent suite à la délivrance d'un mandat d'arrêt (prévenus). Un peu moins d'un tiers concernent des condamnés définitifs. Certains des prévenus écroués restent détenus jusqu'à leur condamnation ou internement et au-delà sans être dès lors ensuite ré-écroués. Dès lors, les écrous de condamnés ne constituent qu'une partie des entrées dans les catégories de condamné ou d'interné définitifs.

Etablissements	Prévenus	Condamnés	Internés	Autres	Total	Nourrissons
Merkspas			2		2	
Antwerpen	2209	853	69	31	3162	
Mechelen	260	117	3	3	383	
Turnhout	366	114	1	11	492	
St. Gillis / St. Gilles	88	12		2	102	
Forest / Vorst	2466	853	49	26	3394	
Leuven Hulp	257	142	37	17	453	
Nivelles	279	80			359	
Berkendael	173	88	7		268	4
Brugge	696	333	24	26	1079	17
leper	236	169		28	433	
Gent	627	349	85	15	1076	
Oudenaarde	117	73	3	2	195	
Dendermonde	431	272	8	23	734	
Mons	394	264	17	5	680	
Tournai	211	130		2	343	
Jamioulx	624	298	17	8	947	
Lantin	1097	415	13	9	1534	
Verviers	270	113			383	
Huy	94	55		2	151	
Paifve			1		1	
Hasselt Nieuw	647	335	31	23	1036	1
Arlon	158	61			219	
Namur	425	108	11	1	545	
Dinant	154	64		1	219	
Total	12279	5298	378	235	18190	22

Etablissements pour jeunes	Prévenus	Condamnés	Internés	Autres	Total
GFC Everberg				347	347
GFC Tongeren	3			86	89
CFF St-Hubert (depuis le 30/04/2010)	1			182	183

Etablissements	Détention préventive	Etrangers (sauf LP)	Fin de peine	Internés	Libération conditionnelle	Libération provisoire (générale)	Libération provisoire (particulière)	Autre	Total	Nourrissons
Merksplas	22	15	26	99	15	134	15	5	331	
Wortel (& Tilburg)	13	10	33		17	202	6	2	283	
Antwerpen	1401	12	3	76	7	575	7	6	2087	
Mechelen	161	2			4	51	1	2	221	
Turnhout	248	2	3	16	4	76		1	350	
Hoogstraten	2		13		26	26			67	
St. Gillis / St. Gilles	470	5	20	2	19	429	51	2	998	
Leuven Centr.	45	7	16		5	62	11	7	153	
Forest / Vorst	1323	1	8	49		232	2	7	1622	
Leuven Hulp	189	6	8	47	5	220	79		554	
Nivelles	172		12		7	44	4	2	241	
Berkendael	153		1	9	2	34	6		205	6
Ittre	3		32		19	1	11	3	69	
Brugge	473	11	63	19	21	249	8	4	848	13
Ieper	169	2	10		1	59		1	242	
Ruiselede			3		5	6			14	
Gent	390	6	8	79	10	225	3	2	723	
Oudenaarde	74	1	6	1	3	30	3		118	
Dendermonde	227		13		4	125	3		372	
Mons	328		19	13	9	145	1	2	517	
Tournai	172		16		8	61	2		259	
Jamioulx	365	1	4	26	4	139	3	1	543	
Marneffe	1		10		24				35	
Lantin	825	6	76	6	27	359	12	6	1317	1
Verviers	202		30		7	89	3	5	336	
Huy	68		3		1	30			102	
Paifve				19			1		20	
Hasselt Nieuw	507	8	43		34	206	16	7	821	1
Arlon	121		6		5	25	6	3	166	
St. Hubert	1		76		18	207	1		303	
Namur	330		3	10	4	52		1	400	
Dinant	127	1	1			25		1	155	
Andenne	1	1	25		7	9	6		49	
Total	8583	97	590	471	322	4127	261	70	14521	21

Etablissements pour jeunes	Détention préventive	Libération provisoire (générale)	Autre	Mineurs	Total
GFC Everberg				351	351
GFC Tongeren	2		1	58	61
CFF St-Hubert (depuis le 30/04/2010)	3	4		169	176

LIBÉRATIONS EN 2010 PAR MOTIFS DE RADIATION (NON COMPRIS LES CONDAMNÉS SOUS SURVEILLANCE ÉLECTRONIQUE)

En 2010, 14.521 détenus sont sortis directement de prison suite à une décision de libération. A ce nombre, il faut ajouter les 2.553 libérations de détenus qui exécutaient leurs peines sous le régime de la surveillance électronique au moment de la fin de leur détention et les 588 jeunes libérés d'établissements fédéraux pour obtenir le total de 17.662 libérations.

En ce qui concerne les détenus qui n'étaient pas sous surveillance électronique, la majorité des libérations concernent des prévenus, remis en liberté avant leur jugement définitif.

Parmi les autres motifs de « radiation » des détenus des registres de la prison (libérations), c'est la « libération provisoire (générale) » qui est quantitativement la plus importante. Il s'agit là du mode principal de libération anticipée des condamnés purgeant un total de 3 ans d'emprisonnement au maximum.

La libération anticipée des condamnés à un total de peines supérieur à 3 ans d'emprisonnement prend la forme de la libération conditionnelle (pour les Belges et étrangers ayant droit au séjour en Belgique) ou celle d'une « libération provisoire en vue d'éloignement » (reprise dans le tableau parmi les LP particulières). Pour ce qui est des libérations conditionnelles, on observe que plus de la moitié d'entre elles surviennent après que le détenu ait purgé une partie de sa peine sous régime de surveillance électronique.

La catégorie « étrangers (sauf LP) » se rapporte à des étrangers détenus administrativement en établissement pénitentiaire au-delà de leur détention de prévenus ou de condamnés arrivés en fin de peine (exceptionnellement d'internés) et qui sont ensuite libérés à disposition de l'Office des Etrangers.

La catégorie « fin de peine » n'englobent pas ces détenus étrangers qui ont été libérés au-delà de leur fin de peine. Il en va de même pour les détenus libérés à la fin de l'exécution des peines principales pour lesquels un emprisonnement subsidiaire suite à non paiement d'amende était aussi en exécution et qui retrouvent la liberté après paiement d'une partie des sommes dues (c'est un autre cas de « libération provisoire particulière »).

Libérations des condamnés sous surveillance électronique (2010)						
Etablissements	Fin de peine	Libération conditionnelle	Libération provisoire (générale)	Libération provisoire (particulière)	Autres	Total
Merksplas	2	18	11			31
Wortel (& Tilburg)		12	19			31
Antwerpen	1	4	217		2	224
Mechelen	2	5	50			57
Turnhout		1	48			49
Hoogstraten	2	22	3	1		28
St. Gillis / St. Gilles		11	9			20
Leuven Centr.		12				12
Forest / Vorst		1	242		5	248
Leuven Hulp	1	4	62		1	68
Nivelles	1	18	46		3	68
Berkendael		5	35		1	41
Ittre	3	40				43
Brugge	8	21	97			126
leper	1	6	70			77
Ruiselede		4				4
Gent		16	185			201
Oudenaarde		4	34			38
Dendermonde	1	8	185			194
Mons		9	106		1	116
Tournai	1	1	37		1	40
Jamioulx	1	3	128	1	2	135
Marneffe		41				41
Lantin	7	15	140			162
Verviers	3	8	41			52
Huy		2	26			28
Hasselt Nieuw	1	29	205			235
Arlon	1	4	33			38
St. Hubert	9	21	8			38
Namur		6	66			72
Dinant	1		18			19
Andenne	2	15				17
Total	48	366	2121	2	16	2553

SUICIDES ET AUTRES DÉCÈS EN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE EN 2010 (Y COMPRIS HÔPITAL)

Parmi les événements qui mettent fin à la détention, nous mentionnerons encore les décès.

En 2010, 46 détenus sont décédés en détention, que ce soit en établissement pénitentiaire-même ou dans un hôpital dans lequel, le cas échéant, ils ont été transférés. Sur ces 46 décès, 19 ont été identifiés comme suicide (dont 5 à l'établissement de Lantin). Le secret médical rend impossible la distinction des autres causes de décès.

Etablissements	Suicides	Autres décès	Total
Merksplas		3	3
Antwerpen		2	2
Turnhout	1	1	2
Hoogstraten		1	1
St. Gillis / St. Gilles	2	1	3
Forest / Vorst	1	2	3
Nivelles		1	1
Brugge	1	4	5
Ieper	1		1
Gent	1		1
Mons	1	1	2
Tournai		1	1
Jamioulx		3	3
Lantin	5	3	8
Verviers	1	1	2
Paifve		2	2
Hasselt Nieuw	2		2
Arlon	1		1
St. Hubert		1	1
Namur	1		1
Andenne	1		1
Total	19	27	46

DÉTENUS SOUS RÉGIME ORDINAIRE ÉVADÉS EN 2010 Y INCLUS LES ÉVASIONS HORS LES MURS (EX. HÔPITAL, EXTRACTION, ETC.)

En 2010, seuls 10 détenus rattachés à un établissement pénitentiaire ou un centre fermé pour mineurs se sont évadés. 48 autres détenus se sont enfuis d'établissements ouverts ou semi-ouverts. Ces chiffres incluent des évasions en dehors du périmètre des établissements, par exemple, lors d'« extractions » (pour comparution au palais de justice) ou à partir de chambre d'hôpital. Ainsi, seuls trois détenus se sont évadés directement à partir d'un établissement fermé, dont un en faisant usage de violences (prise d'otage).

Type	Etablissements	Evadés	Type	Circonstance d'évasion	Evadés
Fermé	Antwerpen	1	Fermé	du cellulaire (cellule individuelle ou dortoir)	0
	Ittre	1		atelier	0
	Jamioulx	1		évasion d'autres dépendances fermées (cours)	1
	Lantin	1		par prise d'otage (cellulaire, atelier, visite, ...)	1
	Merkspas	1		par substitution de personne (visite, libération)	0
	Paifve	1		extra-muros : travail - activité (sportive)	1
Fermé (jeunes)	GFC Everberg	1		hôpital, consultation extérieure ou transfert vers hôpital	2
	GFC Tongeren	2		lors d'une extraction	4
	CFF St-Hubert (depuis le 30/04/2010)	1		non enregistrée	1
	Sous-total	10		Sous-total	10
(Semi-) ouvert	Hoogstraten	5	(Semi-) ouvert	du cellulaire (cellule individuelle ou dortoir)	29
	Marneffe	5		atelier	7
	Ruiselede	5		salle polyvalente - sport / fitness	1
	St. Hubert	33		évasion d'autres dépendances fermées (cours)	4
	Sous-total	48		extra-muros : travail - activité (sportive)	3
	Total	58		lors d'une extraction	0
				non enregistrée	4
				Sous-total	48
				Total	58

GESTION DE LA DETENTION

Les tableaux suivants comprennent quelques chiffres relatifs à l'application de la loi de statut externe du 17 mai 2006, articles 4 à 20, soit les modalités d'exécution de la peine de la compétence du ministre.

Ce tableau comprend les avis motivés émis par les directeurs suite aux demandes introduites par les condamnés en matière de :

Permission de sortie (PS) art. 4 § 2 : permission de sortie (max. 16 heures) pouvant être accordée à tout moment de la détention en vue de défendre des intérêts sociaux, moraux, juridiques, familiaux, de formation ou professionnels qui requièrent sa présence hors de la prison ou de subir un examen ou un traitement médical en dehors de la prison.

Les directeurs ont émis 743 avis pour ce type de PS, les avis favorables représentent 73,4% des avis émis pour cette modalité.

Permission de sortie (PS) art. 4 § 3 : permission de sortie (max. 16 heures éventuellement avec périodicité déterminée) pouvant être accordée au cours des 2 années précédant la date d'admissibilité à la libération conditionnelle afin de préparer la réinsertion sociale.

Les directeurs ont émis 4220 avis pour ce type de PS, les avis favorables représentent 77,7% des avis émis pour cette modalité.

Congé pénitentiaire (CP) art. 6 et 7 : congé pénitentiaire (3x36 heures par trimestre) pouvant être accordé un an avant la date d'admissibilité à la libération conditionnelle.

Les avis émis par les directeurs pour les modalités d'exécution de peine en 2010											
Prisons	PS (art4§2)		PS (art4§3)		CP		IP		Total des positifs	Total des négatifs	Total général
	POS	NEG	POS	NEG	POS	NEG	POS	NEG			
Andenne	12	6	186	95	94	160	1	1	293	262	555
Antwerpen	5	1	4	2	2	1	0	0	11	4	15
Arlon	6	2	24	19	23	18	0	0	53	39	92
Berkendael	4	1	10	0	10	5	0	0	24	6	30
Brugge	78	39	494	82	92	190	1	6	665	317	982
Dendermonde	18	4	65	18	29	33	1	1	113	56	169
Dinant	6	0	40	0	22	4	0	0	68	4	72
Forest / Vorst	5	1	22	1	28	34	0	1	55	37	92
Gent	9	6	54	6	29	27	1	0	93	39	132
Hasselt	11	6	166	95	56	117	1	4	234	242	476
Hoogstraten	26	6	168	16	71	102	0	0	265	124	389
Huy	1	3	46	21	10	21	0	0	57	45	102
Ieper	4	1	24	0	12	4	0	0	40	5	45
Ittre	12	11	148	86	92	235	0	3	252	335	587
Jamioulx	9	2	32	4	25	19	0	0	66	25	91
Lantin	23	13	241	169	97	199	2	0	363	381	744
Leuven Centraal	69	13	227	22	72	76	0	0	368	111	479
Leuven Hulp	3	0	51	1	26	20	0	0	80	21	101
Marneffe	29	2	83	14	70	30	0	0	182	46	228
Mechelen	5	0	35	4	18	10	1	0	59	14	73
Merksplas	18	8	162	29	59	83	0	1	239	121	360
Mons	31	7	103	51	69	83	1	0	204	141	345
Namur	2	5	39	12	28	24	0	0	69	41	110
Nivelles	16	6	91	28	74	39	1	1	182	74	256
Oudenaarde	35	9	116	6	30	29	1	0	182	44	226
Ruiselede	27	1	62	1	32	10	0	0	121	12	133
St. Gillis / St. Gilles	2	3	24	5	32	78	0	1	58	87	145
St. Hubert	26	3	102	19	113	113	0	2	241	137	378
GFC Tongeren	0	0	8	1	3	4	0	0	11	5	16
Tournai	10	6	87	52	44	82	0	0	141	140	281
Turnhout	1	3	12	3	9	18	0	0	22	24	46
Verviers	6	2	80	5	64	70	0	0	150	77	227
Wortel + Tilburg	36	8	273	73	124	143	0	5	433	229	662
Non attribué	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2
Total	545	198	3280	940	1560	2081	11	26	5396	3245	8641

Les directeurs ont émis 3641 avis pour des congés pénitentiaires, les avis favorables représentent 42,8% des avis émis en la matière.

Interruption de peine (IP) art. 15 : interruption de peine (3 mois max, renouvelable) pouvant être accordée à tout moment de la détention pour des motifs graves et exceptionnels à caractère familial.

Les directeurs ont émis 37 avis pour des interruptions de peine, les avis favorables représentent 29,7% des avis émis pour cette modalité.

Les avis favorables représentent 62,4% de la totalité des avis émis, toutes modalités confondues.

Si l'on regroupe les avis selon la région de l'EP dont ils émanent, cela donne la répartition suivante :

Établissements de la Région Nord : 4.305 avis ;

Etablissements de la Région Sud : 4.068 avis ;

Etablissements de la Région Bruxelloise : 267 avis ;

Remarque :

On notera l'augmentation du nombre d'avis émis pour Wortel (336 de plus qu'en 2009). Cette augmentation est due au fait que les avis émis pour les 520 condamnés hébergés à Tilburg depuis le 1/2/2010 sont enregistrés par Wortel-Tilburg qui assure la gestion administrative de leurs dossiers.

Le tableau de la page suivante reprend les décisions de la Direction Gestion de la détention (DGD) agissant au nom du ministre. Ces décisions sont prises sur base des avis introduits par les directeurs pour les modalités d'exécution de la peine telles que précisées dans le commentaire du tableau précédent.

DGD pas compétente : signifie que l'avis introduit par le directeur est resté sans suite parce que le condamné ne rencontrait plus les conditions d'admissibilité, lors de l'examen fait par la DGD en vue de la prise de décision, en raison d'une modification de sa situation légale, de sa libération conditionnelle, etc.

Informations complémentaires art.10 §2 : si des informations complémentaires susceptibles d'être obtenues à bref délai sont nécessaires, elles sont demandées et entraînent automatiquement une prolongation de 7 jours ouvrables, s'ajoutant au délai initial de décision fixé à 14 jours ouvrables.

Décisions positives : interviennent endéans le délai de 14 jours ouvrables (éventuellement prolongé de 7 jours en raison de demande d'informations complémentaires), délai commençant à courir dès réception de l'avis de la direction par la DGD.

Décisions négatives : interviennent tant suite à des avis positifs que négatifs. Il faut noter à cet égard que la loi prévoit que pour les permissions de sortie et congés, qui ont fait l'objet d'un avis positif du directeur, le ministre est réputé avoir accordé la modalité au condamné si une décision n'est pas rendue à l'expiration du délai légal (art.10§4), ce qui n'est pas le cas si l'avis du directeur était négatif.

Délai dépassé : il s'agit uniquement des avis positifs émis par les directeurs pour lesquels une décision de la DGD n'est pas intervenue dans le délai légal et pour lesquels le ministre est donc réputé avoir accordé la modalité (art. 10 §4).

Total des décisions (sans les informations complémentaires):
A la différence de 2009, on notera la concordance existant entre le total des avis (8641) figurant au tableau précédent et le total des décisions (8619) figurant au tableau présent.

Les décisions concernant les différentes modalités d'exécution de peine prises par la DGD en 2010							
Prisons	DGD pas compétente	Informations complémentaires	Décisions positives	Décisions négatives	Délai dépassé	Total des décisions sans les informations complémentaires	Total général
Andenne	5	84	146	396	0	547	631
Antwerpen	0	4	7	7	0	14	18
Arlon	0	8	27	64	0	91	99
Berkendael	1	5	17	16	0	34	39
Brugge	9	139	469	493	2	973	1112
Dendermonde	3	17	68	96	0	167	184
Dinant	0	13	37	29	0	66	79
Forest / Vorst	2	5	26	41	0	69	74
Gent	1	22	71	61	0	133	155
Hasselt	8	67	148	317	1	474	541
Hoogstraten	0	58	227	164	0	391	449
Huy	1	12	36	59	0	96	108
Ieper	1	10	20	17	0	38	48
Ittre	2	71	153	450	0	605	676
Jamioulx	0	6	33	33	0	66	72
Lantin	16	104	196	538	0	750	854
Leuven Centraal	4	56	227	238	0	469	525
Leuven Hulp	2	13	69	33	0	104	117
Marneffe	1	41	124	115	0	240	281
Mechelen	3	7	28	35	0	66	73
Merksplas	0	65	155	195	3	353	418
Mons	2	50	131	209	0	342	392
Namur	2	21	45	71	0	118	139
Nivelles	5	41	98	147	0	250	291
Oudenaarde	2	40	95	125	1	223	263
Ruiselede	0	21	106	30	1	137	158
St. Gillis / St. Gilles	0	20	33	104	0	137	157
St. Hubert	3	59	163	224	0	390	449
GFC Tongeren	0	6	7	11	0	18	24
Tournai	4	48	78	198	0	280	328
Turnhout	0	8	10	36	1	47	55
Verviers	2	38	109	119	0	230	268
Wortel + Tilburg	8	128	289	387	0	684	812
Non attribué	1	5	4	12	0	17	22
Total	88	1292	3452	5070	9	8619	9911

Ce tableau reprend pour chaque mois de l'année 2010 les avis favorables émis et les décisions d'octroi intervenues pour les différentes modalités d'exécution de la peine. Il a pour objet de donner une idée de la variation du nombre d'avis et de décisions intervenant chaque mois et d'évaluer le pourcentage de décisions d'octroi par rapport aux avis positifs émis par type de modalité.

Si l'on fait la moyenne de l'année, elle est de 449,6 avis favorables par mois et de 287,6 décisions d'octroi par mois. On relève des écarts importants, ainsi pour les avis on passe d'un minimum de 365 avis positifs en novembre à un maximum de 547 en juin. Pour les décisions d'octroi on passe d'un minimum de 231 décisions positives prises en mai à un maximum de 354 en juin.

Si l'on examine l'utilisation des différentes modalités, on note le peu d'avis positifs (11) émis en matière d'interruption de peines et le peu d'octroi (1 soit 9% des avis positifs). Cette modalité pouvant intervenir à tout moment de l'exécution de la peine reste peu utilisée. Deux facteurs peuvent expliquer l'octroi très limité de cette modalité : le motif invoqué ne correspond parfois pas au motif grave et exceptionnel prévu par la loi et, à la différence des autres modalités, l'interruption de peine ne peut pas être assortie de conditions particulières permettant de répondre aux contre-indications ce qui en rend l'octroi plus limité.

A l'opposé, signalons le nombre important d'avis positifs (3280) émis en matière de permissions de sortie en vue de préparer la réinsertion sociale pouvant intervenir 2 ans avant la date d'admissibilité à la libération conditionnelle et le nombre d'octroi qui y correspond (2299 soit 70% des avis

positifs). Cette modalité couvre un vaste domaine, celui de la préparation de la réinsertion sociale, et peut le cas échéant être assortie d'une périodicité déterminée, le cumul de ces deux aspects n'est sans doute pas étranger à son utilisation fréquente.

Si l'on considère l'ensemble des avis positifs mis pour toutes les modalités, on note que 64% ont été suivis d'une décision d'octroi.

Les décisions d'octroi de modalités d'exécution de la peine prises par la DGD à la suite des avis positifs émis par les directeurs.										
Mois	Avis positifs directeurs					Décisions positives DGD				
	PS (art4§2)	PS (art4§3)	CP	IP	Total des avis	PS (art4§2)	PS (art4§3)	CP	IP	Total des décisions
janvier	49	234	112	0	395	27	167	53	0	247
février	35	272	116	0	423	22	181	55	0	258
mars	57	303	135	0	495	28	227	68	0	323
avril	45	285	138	1	469	21	164	64	0	249
mai	40	234	95	0	369	21	166	44	0	231
juin	49	307	189	2	547	31	215	108	0	354
juillet	38	282	135	1	456	26	195	81	0	302
août	53	328	158	2	541	32	219	92	0	343
septembre	42	262	119	2	425	23	191	64	0	278
octobre	53	246	90	2	391	35	186	58	1	280
novembre	36	211	118	0	365	25	169	67	0	261
décembre	47	316	155	1	519	27	219	80	0	326
Total	544	3280	1560	11	5395	318	2299	834	1	3452
% d'octroi						58,45%	70,09%	53,46%	9,09%	63,98%

Avis de non-respect des conditions : deux types d'information sont regroupées sous cette appellation; d'une part l'avis du directeur émis à la suite du non-respect par le condamné de la condition générale de ne pas commettre de nouvelles infractions et/ou des conditions particulières mises à la modalité accordée pour répondre aux contre-indications relevées (art. 5, 2°, 7, 2° et 11§3) et d'autre part, le signalement de non-réintégration de plus de 3 jours à l'issue d'une modalité en cours.

418 avis de ces 2 catégories ont été émis au cours de l'année 2010.

Poursuite de la modalité : signifie qu'après examen du non-respect de condition, la DGD a estimé que la modalité en cours pouvait se poursuivre sans nécessiter d'autre réaction.

Adaptation des conditions : concerne l'adaptation de conditions de modalités accordées, adaptation intervenant tant dans le cadre de l'art. 11 §4 que dans celui de l'art. 12 §1er, 1° et §2,1° en cas de non-respect de conditions.

Suspension : suspension de trois mois maximum, à compter de la dernière modalité de ce type accordée, intervenant à la suite de non-respect de conditions, art. 12 §1er,1° et §2,1°.

Révocation : révocation à la suite de non-respect des conditions mises à une modalité, art. 12 §1er,4° et §2,4°.

Sur les 418 avis de non-respect de conditions, 253 décisions de révocation sont intervenues, ce qui représente 64,7% du nombre total des décisions prises à la suite d'un non-respect de la modalité.

Si l'on considère le nombre total de décisions d'octroi de modalités (3452), le nombre de révocations intervenues (253) concernerait 7,3% des décisions d'octroi.

IV. Réactions suite au non-respect des conditions des modalités d'exécution de la peine accordées							
Prison	Avis directeurs	Décisions DGD					
	Avis non-respect des conditions	Poursuite de la modalité	Adaptation des conditions	Non adaptation des conditions	Suspension	Révocation	Total de décisions
Andenne	26	1	1	0	6	18	26
Antwerpen	0	0	0	0	0	1	1
Arlon	4	0	0	0	0	3	3
Berkendael	1	0	0	0	0	1	1
Brugge	73	6	0	0	19	35	60
Dendermonde	5	0	0	0	0	5	5
Dinant	1	0	0	0	0	1	1
Forest / Vorst	0	0	0	1	0	1	2
Gent	8	0	0	0	1	8	9
Hasselt	8	0	0	0	0	6	6
Hoogstraten	22	0	0	0	4	14	18
Ieper	4	1	0	0	1	1	3
Ittre	19	2	1	0	2	14	19
Jamioulx	1	1	0	0	0	0	1
Lantin	41	7	3	0	4	30	44
Leuven Centraal	2	0	0	0	1	1	2
Leuven Hulp	4	0	0	0	0	5	5
Marneffe	16	2	1	0	2	7	12
Mechelen	1	0	0	0	0	1	1
Merkspas	22	2	0	1	2	15	20
Mons	15	2	1	0	4	7	14
Namur	9	3	0	0	1	3	7
Nivelles	12	0	2	0	2	10	14
Oudenaarde	7	0	0	0	0	5	5
Ruiselede	21	1	1	0	8	8	18
St. Hubert	46	15	4	0	10	19	48
Tournai	5	0	1	1	1	4	7
Turnhout	4	0	0	0	2	1	3
Verviers	11	2	0	0	0	9	11
Wortel + Tilburg	30	2	0	0	3	20	25
Total	418	47	15	3	73	253	391

PERSONNEL

Ce tableau présente un aperçu de la situation du personnel en date du 1er décembre 2010 pour toutes les catégories de personnel dans les prisons et le Corps de Sécurité.

Les 'effectifs' représentent le nombre de personnes physiques qui travaillent en prison, tandis que les 'équivalents temps plein' concernent les prestations.

Comme en 2009, la marge budgétaire pour de nouveaux recrutements était relativement limitée.

In/Out

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre de nouveau collaborateurs recrutés en 2010 ainsi que le nombre qui a quitté le département. Il y a une compensation adéquate pour les départs et le total du personnel a augmenté.

	In	Out
Total Direction	0	2
Total Attachés	2	4
Total Administratif	52	43
Total Médical	24	22
Total SPS	11	12
Tota Surveillance/Technique	251	281
Total Hors cadre	0	0
Total Etablissements pénitentiaires	340	364
Total Cultes	6	7
Total Corps de Sécurité	56	15
Total	402	386

Fonctions	Effectif	Equivalent temps plein	Prévu dans le plan de personnel 2010	Taux de remplissage plan de personnel
Total Direction	144	142,10	146,40	97,06%
Total Attachés	85	77,30	80,70	95,79%
Total Administratif	733	656,15	683,89	95,94%
Total Médical	298	256,05	288,71	88,69%
Total SPS	387	335,12	346,36	96,75%
Tota Surveillance/Technique	7.637	6.824,47	6.889,80	99,05%
Total Hors cadre	3	2,45	0,00	
Total Etablissements pénitentiaires	9.287	8.293,64	8.435,86	98,31%
Total Cultes	86	55,10	65,00	84,77%
Total Corps de Sécurité	400	383,90	430,00	89,28%
Total	9.773	8.732,64	8.930,86	97,78%

Mutations

Le tableau montre le nombre de mutations selon la procédure introduite en 2007. Elle accorde à chaque agent la possibilité de demander une mutation vers une prison à cinq dates précises. Après évaluation des mutations programmées, la direction Personnel et Organisation de la DG EPI constate dans quelles prisons des vacatures libres ou nouvelles se présentent. Ainsi ce service demande des recrutements ciblés sur les établissements où le cadre doit être complété. Ces recrutements ont également lieu cinq fois par an, à des dates bien déterminées. Grâce à cette procédure, la direction P&O est en mesure de mieux faire correspondre le recrutement aux besoins de chaque établissement. Le but d'une gestion efficace et moderne du personnel est réalisé.

Cycles	Demandes	Mutations
Cycle 1	368	90
Cycle 2	297	46
Cycle 3	299	55
Cycle 4	293	64
Cycle 5	333	95
Total 2010	1.590	350

PERSONNEL PAR ÉTABLISSEMENT EN 2010

Les tableaux suivants présentent un aperçu global du personnel (équivalent temps plein) par établissement pénitentiaire et par fonction.

	ANTWERPEN	BRUGGE	DENDERMONDE	EVERBERG GFC	GENT	HASSELT	HOOGSTRATEN	IEPER	LEUVEN CENTRAAL	LEUVEN HULP	MECHELEN	MERKSPLAS	OUDENAARDE	RUISELEDE	ST GILLIS / ST GILLES	TONGEREN GFC	TURNHOUT	WORTEL	WORTEL - TILBURG
Total Direction	6,00	7,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	1,00	3,80	2,00	1,00	7,00	2,00	1,00	5,00	1,00	3,00	3,00	4,00
Total Attachés	2,00	5,60	1,00		1,00	5,00	1,00	1,80	1,50	1,00	1,80	3,80	1,00	2,00	3,00	1,00	0,00	1,00	
Total Administratif	22,05	39,80	15,80	7,55	25,25	22,65	10,55	8,75	16,85	11,80	8,85	24,30	15,00	7,55	32,55	5,35	11,80	13,65	4,35
Total Médical	14,05	28,25	2,95		7,70	2,25	1,00	1,00	2,70	7,65		38,25	0,00		17,45		11,95	0,80	
Total SPS	11,30	26,66	7,15		9,95	17,00	6,90	3,75	13,80	5,50	3,75	25,20	5,75	3,20	15,55	2,00	4,25	4,85	3,90
Total Surveillance/Technical	264,00	564,35	105,15	67,25	194,80	336,00	113,55	65,60	198,05	106,40	84,90	401,90	119,80	39,95	324,15	51,95	102,10	105,25	7,95
Total Cultes	5,20	2,50	1,50		2,70	2,40	1,00		2,60	0,50	3,40	3,00	1,20		3,80		1,00		
Total hors cadre		1,45																	
Total	324,60	675,61	137,55	77,80	245,40	389,30	136,00	81,90	239,30	134,85	103,70	503,45	144,75	53,70	401,50	61,30	134,10	128,55	20,20
	ANDENNE	ARLON	DINANT	FOREST / VORST	HUY	ITTRE	JAMIOULX	LANTIN	MARNEFFE	MONS	NAMUR	NIVELLES	PAIFVE	ST HUBERT	ST HUBERT CFF	TOURNAI	VERVIERS		
Total Direction	5,00	1,00	2,00	4,00	2,00	6,00	4,80	8,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	4,00		
Total Attachés	2,00	1,00		2,00		3,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00		3,00	1,00		
Total Administratif	24,80	6,80	6,30	35,20	10,45	23,65	22,90	46,40	13,40	25,45	17,95	17,15	13,00	14,95	3,75	18,35	20,50		
Total Médical	6,60	3,00		18,20		5,55	8,70	16,25		10,45	6,95	3,35	26,50	3,30		1,95	3,35		
Total SPS	16,46	3,95	1,95	15,45	2,50	15,70	12,75	24,10	8,75	11,55	8,10	8,05	10,30	8,20	0,50	6,45	6,90		
Total Surveillance/Technical	308,65	102,85	38,65	351,00	64,65	321,55	219,50	641,95	92,41	236,25	146,05	169,85	177,95	138,76	73,85	147,20	161,55		
Total Cultes	1,80	1,00		5,20	0,20	0,50	2,10	4,80	0,50	1,50	1,90	2,10	1,30	0,40		0,50	0,50		
Total hors cadre									1,00										
Total	365,31	119,60	48,90	431,05	79,80	375,95	271,75	745,50	121,06	292,20	184,95	207,50	233,05	171,61	79,10	179,45	197,80		

GRATIFICATIONS

En 2010, chaque établissement pénitentiaire, le garage central ainsi que les centres de formation ont reçu une enveloppe destinée au paiement des 'travaux domestiques' effectués par les détenus. Seul 2,8% du budget prévu ne fut pas utilisé. Les enveloppes furent donc mieux gérées qu'en 2009. Par ailleurs, certains établissements ont dépassé leur budget. Ces déficits sont supportés par la SCRTP. Le management de la DG EPI continuera chaque année d'insister sur l'importance de suivre soigneusement ces enveloppes.

Établissement	Budget 2010 (€)	Total réalisé 2010 (€)	Solde (€)	% Réalisé
Andenne	162.370	158.746,63	3.623,55	97,77%
Antwerpen	179.500	182.746,90	-3.246,90	101,81%
Arlon	52.400	50.032,32	2.367,68	95,48%
Berkendael	42.900	39.281,70	3.618,30	91,57%
Brugge	291.000	291.632,45	-632,45	100,22%
CFPP Marneffe	29.600	28.174,80	1.425,20	95,19%
Dendermonde	74.600	73.382,98	1.217,02	98,37%
Dinant	25.800	27.100,85	-1.300,85	105,04%
Forest	220.800	215.158,80	5.641,20	97,45%
Garage	9.900	9.048,75	851,25	91,40%
Gent	148.900	148.848,91	51,09	99,97%
Hasselt	149.400	142.342,78	7.057,22	95,28%
Hoogstraten	98.900	104.601,27	-5.701,27	105,76%
Huy	38.800	37.648,05	1.151,95	97,03%
Ieper	54.100	51.528,21	2.571,79	95,25%
Ittre	140.200	139.296,80	903,20	99,36%
Jamioulx	128.000	121.910,10	6.089,90	95,24%
Lantin	305.200	303.569,22	1.630,78	99,47%
Leuven-Centraal	135.900	132.361,94	3.538,06	97,40%
Leuven Hulp	73.700	70.584,50	3.115,50	95,77%
Marneffe	93.030	85.936,42	7.093,40	92,38%
Mechelen	52.400	53.112,31	-712,31	101,36%
Merksplas	266.800	261.749,54	5.050,46	98,11%
Mons	150.300	150.259,70	40,30	99,97%
Namur	83.900	83.899,82	0,18	100,00%
Nivelles	99.400	98.528,09	871,91	99,12%
OCCP Brugge	9.000	6.421,26	2.578,74	71,35%
OCCP Merksplas	4.500	3.710,76	789,24	82,46%
Oudenaarde	69.400	67.665,24	1.734,76	97,50%
Paifve	105.200	105.209,82	-9,82	100,01%
Ruiselede	40.700	40.616,69	83,31	99,80%
Saint-Hubert	119.300	116.321,85	2.978,15	97,50%
Saint-Hubert CFJ	1.500	586,81	913,19	39,12%
Sint-Gillis	225.000	224.418,14	581,86	99,74%
Tongeren	5.000	4.881,80	118,20	97,64%
Tournai	82.000	75.945,37	6.054,63	92,62%
Turnhout	77.400	77.378,38	21,62	99,97%
Verviers	98.900	99.148,55	-248,55	100,25%
Wortel	88.800	80.170,25	8.629,75	90,28%
Total	4.034.500	3.963.958,76	70.541,24	98,25%

BUDGET 2010

Le tableau suivant dresse un aperçu des dépenses de la DG EPI par poste budgétaire en 2010. Ce tableau étant plus détaillé que celui du rapport d'activités 2009, certains chiffres divergent de ceux de l'année précédente.

Le tableau indique que les frais de personnel comptent pour 76,65% des moyens budgétaires. L'alimentation et l'entretien des détenus représentent 3,27% et leur encadrement médical et psychologique absorbent 5,57% du budget.

(*) Pour des raisons d'économies budgétaires, en 2010 ces dépenses ont été imputées au Fonds d'entraide des détenus de chaque établissement pénitentiaire.

Le tableau à la page suivante présente le taux d'utilisation (engagement budgétaire et liquidation de factures) des moyens budgétaires (hormis les frais de personnel) mis à disposition de la DG EPI en 2010.

Il en ressort que 98,10% des crédits affectés aux commandes ont été employés (engagés sur le plan budgétaire) et que 95,48% des moyens ont été utilisés pour régler des factures.

Budget 2010		
Poste budgétaire	en €	en %
Personnel (prisons, centres pour jeunes, Corps de Sécurité)	383.930.000	76,65
Formation personnel	1.456.250	0,29
Habillement personnel	2.240.500	0,45
Occupation détenus à des tâches dites domestiques	4.021.000	0,80
Nourriture et entretien détenus	16.355.000	3,27
Stimulation des contacts entre détenus parent et enfant(s) (*)	0	0,00
Justice réparatrice (*)	0	0,00
Energie (électricité, mazout, gaz)	9.928.800	1,98
Consommation d'eau	2.750.000	0,55
Collecte des immondices	935.450	0,19
Entretien et contrats d'entretien bâtiments et installations	4.893.250	0,98
Frais de fonctionnement administration EP	4.038.350	0,81
Location places de détention à Tilburg (11 mois)	28.275.000	5,65
Dépenses supplémentaires relatives à location places de détention Tilburg (transport, frais médicaux, transit Wortel, etc.)	467.000	0,09
Soins et expertise médicaux et psychologiques	27.906.000	5,57
Informatique	4.629.000	0,92
Divers biens, meubles durables, appareils	3.031.000	0,61
Autres dépenses (environnement, prestations de tiers, etc.)	765.400	0,15
Frais de fonctionnement centres pour jeunes	2.600.000	0,52
Frais de fonctionnement Corps de Sécurité	1.863.500	0,37
Véhicules Garage central et Corps de Sécurité	786.500	0,16
Total	500.872.000	100,00

ONT COLLABORÉ À CE RAPPORT D'ACTIVITÉS :

Eric Leytens, Annelies Boffé, Inge Nagels, Laurent Sempot, Olivier Michiels, Nathalie Faes, Christine Melebeck et Samuel Deltenre

Un mot de remerciement pour :

- > Le service de traduction du SPF Justice
- > Le Moniteur belge
- > L'imprimerie du PSC de Hoogstraten
- > Luc D'Hollander (photographie)
- > Tous les établissements et les services pour leur contribution

Avril 2011

www.just.fgov.be

