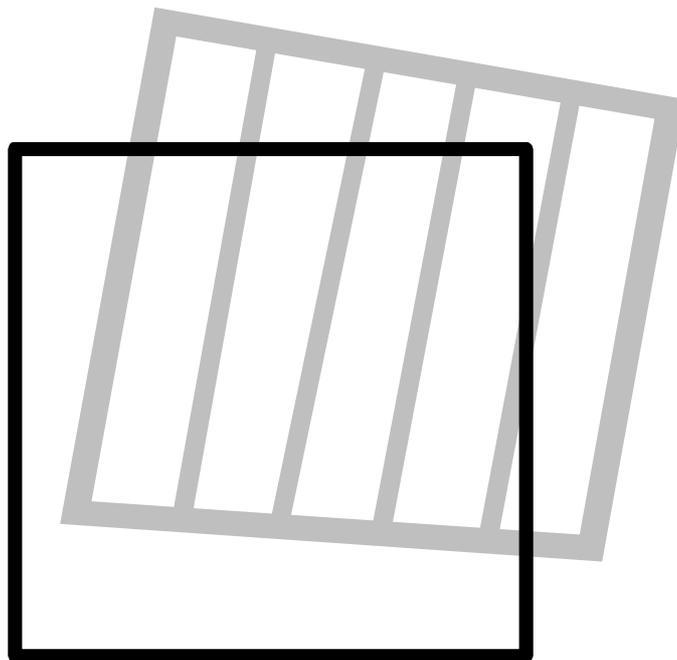


Informations sur l'exécution des peines et mesures

3/00



OFFICE FEDERAL DE LA JUSTICE
Section Exécution des peines et mesures

IMPRESSUM

"Informations sur l'exécution des peines et mesures"

revue trimestrielle de l'Office fédéral de la justice

Section Exécution des peines et mesures

25^{ème} année, 2000

ISSN 1420-2646

Internet: <http://www.ofj.admin.ch/themen/bullsmv/intro-f.htm>

<http://www.ofj.admin.ch> (Homepage de l'Office fédéral de la justice)

Rédaction

Directrice: Priska Schürmann, cheffe de section

Rédacteur: Franz Bloch, adjoint scientifique

Dès le 1.11.2000: Doris Kaeser Ladouceur, adjointe scientifique

Traducteur: Pierre Greiner, fonctionnaire scientifique

Copyright / Reproduction

Office fédéral de la justice

Reproduction autorisée moyennant l'indication de la source et l'envoi d'un justificatif

Commandes, renseignements et communications auprès de:

Office fédéral de la justice

Section Exécution des peines et mesures

3003 Berne

tél. 031 / 322 41 28

fax 031 / 322 78 73

e-mail: doris.kaeser@bj.admin.ch

Informations sur l'exécution des peines et mesures

3/00

RAPPORTS 3

Femmes privées de liberté - Extrait du 10e rapport général d'activités du CPT couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 1999 3

Un délinquant routier sur quatre est un récidiviste - Une publication de l'Office fédéral de la statistique 8

LEGISLATION, JURISPRUDENCE, PRATIQUE ADMINISTRATIVE 10

Recommandation N° R(97)12 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures 10

BREVES INFORMATIONS 24

De plus en plus de personnes recourent à l'aide aux victimes - Troisième Rapport concernant l'exécution et l'efficacité de l'aide aux victimes d'infractions 24

Exécution des peines dans le canton de Berne - Les détenus amenés à réfléchir à leur délit 25

Les rapports finals de projets pilotes sont maintenant sur Internet 26

Etat actuel du projet pilote de surveillance électronique «Electronic Monitoring (EM)» 26

Population carcérale mondiale – Une vue d'ensemble 28

RAPPORTS

FEMMES PRIVEES DE LIBERTE - EXTRAIT DU 10E RAPPORT GENERAL D'ACTIVITES DU CPT COUVRANT LA PERIODE DU 1ER JANVIER AU 31 DECEMBRE 1999

En août 2000, le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) a publié son dixième rapport d'activités couvrant l'année 1999. Ci-après, nous publions un extrait des recommandations relatives au thème des femmes privées de liberté qu'il contient.

1. REMARQUES PRELIMINAIRES

21. Dans certains de ses rapports généraux précédents, le CPT a défini les critères qui guident son travail dans divers lieux de détention, notamment les commissariats de police, les établissements pénitentiaires, les centres de rétention pour étrangers, les établissements psychiatriques et les centres de détention pour mineurs.

Le Comité applique évidemment les critères susmentionnés à l'égard tant des femmes que des hommes privés de liberté. Toutefois, dans tous les Etats membres du Conseil de l'Europe, les femmes représentent un pourcentage relativement réduit parmi les personnes privées de liberté. De ce fait, il peut s'avérer très onéreux, pour les Etats, de pré-

voir des infrastructures distinctes pour les femmes en détention ; il en résulte qu'elles sont souvent placées dans un petit nombre d'établissements (et risquent d'être détenues loin de leur foyer et des enfants qui sont à leur charge), dans des locaux conçus à l'origine pour (et parfois partagés avec) des détenus de sexe masculin. Dans ces conditions, il faut tout particulièrement veiller à ce que les femmes privées de liberté bénéficient d'un environnement sûr et décent.

Pour montrer l'importance que le CPT accorde à la prévention des mauvais traitements de femmes privées de liberté, il a choisi de consacrer le présent chapitre de son 10^e rapport général à des aspects spécifiques auxquels il prête attention en ce domaine. Le Comité espère ainsi indiquer clairement aux autorités nationales ses vues sur la manière dont les femmes privées de liberté doivent être traitées. De même que les années précédentes, le CPT souhaite obtenir des commentaires sur ce chapitre de fond de son rapport général.

22. Il convient de souligner d'emblée que les préoccupations que le CPT expose en ce qui concerne les questions identifiées dans ce chapitre valent, quelle que soit la nature du lieu de détention. Cela étant, de l'expérience du CPT, c'est au cours de la période suivant immédiatement la privation de liberté que le risque d'atteinte à l'intégrité physique et/ou

psychologique des femmes privées de liberté est le plus grand. Dès lors, il importe de veiller tout particulièrement à ce que les critères énoncés dans les sections qui suivent, soient respectés au cours de cette phase.

Le Comité tient aussi à souligner que les normes qu'il peut développer en ce domaine devraient être considérées comme complémentaires à celles figurant dans d'autres instruments internationaux, notamment la Convention européenne des droits de l'homme, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et l'Ensemble de principes des Nations Unies pour la protection de toutes les personnes soumises à une forme quelconque de détention ou d'emprisonnement.

2. MIXITE DU PERSONNEL

23. Ainsi que le CPT l'a souligné dans son 9^e rapport général, un personnel mixte constitue une garantie importante contre les mauvais traitements dans les lieux de détention. La présence d'un personnel masculin et féminin peut avoir des effets bénéfiques tant en termes éthiques que pour favoriser un degré de normalité dans un lieu de détention.

Un personnel mixte permet également un déploiement approprié du personnel lorsque des tâches délicates, comme des fouilles, sont effectuées. A cet égard, le CPT tient à souligner que des personnes privées de li-

berté ne devraient être fouillées que par du personnel de même sexe et que toute fouille impliquant qu'un détenu se dévête, devrait être effectuée hors de la vue du personnel de surveillance du sexe opposé.

3. QUARTIERS DE DETENTION DISTINCTS POUR LES FEMMES PRIVEES DE LIBERTE

24. L'obligation de prise en charge des personnes privées de liberté qui incombe à un Etat englobe la responsabilité de les protéger contre ceux ou celles qui pourraient vouloir leur porter préjudice. Le CPT a parfois été confronté à des allégations de sévices infligés par une femme à une autre. Néanmoins, les allégations de mauvais traitements de femmes en détention par des hommes (et plus particulièrement le harcèlement sexuel, y compris les insultes à connotation sexuelle) sont plus fréquentes, notamment lorsqu'un Etat omet d'aménager des quartiers de détention distincts, réservés aux femmes privées de liberté, et dans lesquels la surveillance est assurée de façon prépondérante par du personnel féminin.

Par principe, il conviendrait de détenir les femmes privées de liberté dans des quartiers qui soient séparés matériellement des locaux occupés par les hommes détenus dans le même établissement. Cela étant, certains Etats ont pris des dispositions afin que des couples (chacun des membres du couple étant privé de liberté) soient placés ensemble, et/ou de permettre un certain degré de

mixité dans la participation aux activités en prison. Le CPT se félicite de ces mesures progressistes, sous réserve que les détenus concernés les acceptent et qu'ils soient soigneusement sélectionnés et fassent l'objet d'une supervision adéquate.

4. EGALITE D'ACCES AUX ACTIVITES

25. Il est essentiel que les femmes privées de liberté aient accès à des activités motivantes (travail, formation, études, sport, etc.) sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins. Ainsi que le CPT l'a mentionné dans son dernier rapport général, les délégations du Comité rencontrent trop souvent des femmes détenues à qui sont proposées des activités qui ont été cataloguées comme "appropriées" à leur égard (telles que les travaux d'aiguille ou l'artisanat), alors que les détenus de sexe masculin se voient proposer une formation à vocation beaucoup plus professionnelle.

De l'avis du CPT, une telle approche discriminatoire ne peut que renforcer les stéréotypes dépassés concernant le rôle social des femmes. De plus, dans certaines circonstances, le fait de refuser aux femmes l'accès aux activités dans des conditions d'égalité peut être qualifié de traitement dégradant.

5. PRISE EN CHARGE PRE-ET POST-NATALE

26. Il faut consentir tous les efforts pour répondre aux besoins alimentaires spécifiques des femmes enceintes détenues ; elles doivent pouvoir compter sur un régime alimentaire à haute teneur en protéines, riche en fruits et légumes frais.

27. Il est évident que les bébés ne devraient pas naître en prison et, dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, la pratique courante est de transférer, le moment venu, les femmes enceintes dans des hôpitaux extérieurs.

Néanmoins, de temps en temps, le CPT a été confronté à des cas de femmes enceintes menottées ou autrement attachées à un lit ou une pièce quelconque de mobilier au cours d'un examen gynécologique et/ou d'un accouchement. Une telle approche est tout-à-fait inacceptable et peut à l'évidence être assimilée à un traitement inhumain et dégradant. D'autres moyens de satisfaire aux exigences de sécurité peuvent et doivent être mis en œuvre.

28. De nombreuses femmes en prison constituent le principal soutien de leurs enfants ou de tierces personnes dont le bien-être peut être compromis par leur incarcération.

Une question particulièrement délicate dans ce contexte est de savoir si l'on peut autoriser que les bébés et enfants en bas âge restent en prison avec leurs mères et, dans

l'affirmative, pour combien de temps. C'est une question à laquelle il est difficile de répondre étant donné que, d'une part, les prisons ne constituent manifestement pas un environnement approprié pour des bébés et de jeunes enfants et que, d'autre part, la séparation forcée des mères de leurs enfants en bas âge est hautement indésirable.

29. De l'avis du CPT, dans tous les cas, le principe gouverneur doit être le bien-être de l'enfant. Ceci implique notamment que tous les soins pré- et post-natals assurés en détention doivent être équivalents à ceux disponibles dans la communauté extérieure. Lorsque des bébés et de jeunes enfants vivent dans des lieux de détention, ils doivent être placés sous la surveillance de spécialistes de l'action sociale et du développement infantile. L'objectif à atteindre est de créer un environnement centré sur l'enfant, d'où doivent être exclus les signes manifestes de l'incarcération, comme les uniformes et le cliquetis des trousseaux de clés.

Des dispositions doivent être prises aussi pour faire en sorte que le développement moteur et cognitif des bébés se trouvant en prison évolue normalement. Ceux-ci doivent en particulier disposer de possibilités de jeux et d'exercice appropriés à l'intérieur de la prison et, chaque fois que possible, ils doivent pouvoir quitter l'établissement et faire l'expérience de la vie ordinaire en dehors des murs de la prison.

Le fait de faciliter l'accueil de l'enfant dans la famille extérieure peut aussi permettre de

s'assurer du partage du poids de l'éducation de l'enfant (par exemple, par le père de l'enfant). Si cela ne devait pas être possible, il faudra prévoir l'accès à des dispositifs de type crèches. De telles mesures permettront aux femmes incarcérées de prendre davantage part aux possibilités de travail et aux autres activités proposées au sein de la prison.

6. QUESTIONS D'HYGIENE ET DE SANTE

30. Le Comité souhaite aussi appeler l'attention sur un certain nombre de questions d'hygiène et de santé des femmes privées de leur liberté, dont les besoins diffèrent grandement de ceux des hommes.

31. Les besoins spécifiques d'hygiène des femmes doivent recevoir une réponse appropriée. Il importe particulièrement qu'elles aient accès, au moment voulu, à des installations sanitaires et des salles d'eau, qu'elles puissent, quand nécessaire, se changer en cas de menstrues et qu'elles disposent des produits d'hygiène nécessaires, tels que serviettes hygiéniques ou tampons.

Le fait de ne pas pourvoir à ces besoins fondamentaux peut constituer en soi un traitement dégradant.

32. Il est tout aussi essentiel que les soins de santé assurés aux personnes privées de leur liberté soient d'un niveau équivalent à ceux dont jouissent les malades vivant dans la communauté extérieure.

En ce qui concerne les femmes privées de liberté, pour que ce principe d'équivalence des soins soit respecté, il faut que les soins soient dispensés par des médecins et des infirmières ayant reçu une formation sanitaire spécifique dans les questions de santé particulières aux femmes, y compris en gynécologie.

En outre, dans la mesure où des soins préventifs spécifiques aux femmes existent dans la communauté extérieure, comme le dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus, ils doivent également être proposés aux femmes privées de liberté.

L'équivalence des soins exige aussi que le droit d'une femme à son intégrité corporelle soit respecté dans les lieux de détention comme dans la communauté extérieure. Par conséquent, là où les femmes en liberté ont accès à ce que l'on appelle " la pilule du lendemain " et/ou à d'autres formes d'interruption de grossesse à des stades plus avancés de celle-ci, ces moyens doivent être accessibles dans les mêmes conditions aux femmes privées de liberté.

33. Par principe, les détenues qui ont commencé un traitement avant leur incarcération doivent pouvoir le poursuivre pendant leur détention. A cet égard, des efforts doivent être faits pour veiller à un approvisionnement adéquat, dans les lieux de détention, des médicaments spécifiques exigés par les femmes.

En ce qui concerne plus particulièrement la pilule contraceptive, il faut rappeler que ce médicament peut être prescrit pour des raisons médicales autres que la prévention d'une grossesse (par exemple pour soulager les douleurs liées à la menstruation). Le fait que l'incarcération d'une femme puisse - en soi - réduire sensiblement les possibilités de conception n'est pas une raison suffisante pour refuser ce traitement.

*Source: 10e rapport général d'activités du CPT du
18 août 2000 (CPT/Inf [2000]13)*

UN DELINQUANT ROUTIER SUR QUATRE EST UN RECIDIVISTE - UNE PUBLICATION DE L'OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE

Un quart des personnes condamnées pour infraction à la loi sur la circulation routière (LCR) sont recondamnées au cours des 7 années qui suivent la première condamnation. Les délinquants routiers qui sont recondamnés le sont généralement à nouveau pour une infraction à la LCR. Les taux de recondamnation ne sont pas plus élevés dans les cantons qui infligent des sanctions moins sévères. La majorité des recondamnations sont prononcées entre un an et demi et deux ans après la condamnation. Tels sont les principaux résultats d'une récente étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

En 1998, 37'091 condamnations pour infraction à la loi sur la circulation routière (LCR) ont été prononcées et inscrites au casier judiciaire, dont 16'225 pour conduite en état d'ébriété. Les délits routiers représentent 52% des condamnations pénales inscrites au casier judiciaire et constituent de ce fait le principal groupe d'infractions.

1. LES DELINQUANTS ROUTIERS QUI SONT RECONDAMNES LE SONT GENERALEMENT A NOUVEAU POUR UNE INFRACTION ROUTIERE

Un quart (25%) des délinquants routiers condamnés pour la première fois seront recon-

damnés pénalement durant les 7 années suivantes, dont 21% à nouveau pour un délit routier. Si l'on considère uniquement les cas de conduite en état d'ébriété, le taux de recondamnation pénale s'élève à 26%, le taux de recondamnation pour un délit routier à 23% et celui pour une nouvelle infraction pour alcool au volant à 19%. La majorité des délinquants routiers qui sont recondamnés pénalement le sont donc à nouveau pour une infraction à la loi sur la circulation routière. Les hommes ainsi que les jeunes de moins de trente ans récidivent plus que les femmes et les personnes de trente ans et plus. Le plus grand nombre de recondamnations sont prononcées entre un an et demi et deux ans après la première condamnation. Le nombre de recondamnations diminue ensuite de manière lente et régulière. La probabilité d'une nouvelle condamnation augmente avec le nombre des condamnations déjà subies. Plus une personne a été condamnée de fois, plus elle risque d'être recondamnée.

2. LES CANTONS MOINS SEVERES N'ONT PAS PLUS DE RECIDIVISTES

Le genre de sanction diffère beaucoup d'un canton à l'autre. La proportion d'amendes lors d'une première condamnation pour conduite en état d'ébriété est de 4% dans certains cantons et de 97% dans d'autres, le restant des sanctions étant généralement des peines privatives de liberté avec sursis. En revanche, les taux de recondamnation varient moins et se situent dans tous les cantons entre 12% et 29%. Contrairement à

ce que l'on pourrait croire, les taux de recondamnation ne sont pas plus élevés dans les cantons qui prononcent des sanctions moins sévères. Les cantons qui, dans la majorité des cas, infligent des amendes aux délinquants routiers n'ont proportionnellement pas plus de récidivistes que les cantons où les sanctions sont généralement des peines privatives de liberté avec sursis accompagnées d'une amende. Ces résultats semblent confirmer la thèse selon laquelle ce n'est pas la sévérité d'une sanction qui a un effet préventif, mais plutôt la crainte d'être pris en flagrant délit.

3. TENDANCE A LA BAISSSE DU NOMBRE DES CONDAMNATIONS POUR CONDUITE EN ETAT D'EBRIETE

En trente ans, le nombre absolu des condamnations pour conduite en état d'ébriété a presque triplé: de 6'895 condamnations en 1967, il est passé à 18'144 en 1993. Depuis lors, il semble par contre que la tendance soit à la baisse. En 1998, on a recensé 15'321 condamnations pour ce type d'infractions, soit un peu moins qu'en 1987.

Les condamnations pour violation grave des règles de la circulation (principalement des excès de vitesse importants) présentent une autre image: leur nombre est resté relativement stable de 1967 jusque dans le milieu des années 1980 pour ensuite passer de 3'219 cas en 1985 à un nouveau record en 1998 avec 13'348 condamnations. D'autres années seront toutefois nécessaires pour

observer si ces tendances à la baisse des cas de conduite en état d'ébriété et à la hausse des violations graves des règles de la circulation se vérifient.

La publication "Délinquance routière et récidive. Taux de recondamnation et effets des sanctions" (numéro de commande 373-0000) peut être commandée directement à l'Office fédéral de la statistique pour le prix de Fr. 5.- (E-Mail Ruedi.Jost@bfs.admin.ch tél. 032/713 60 60, fax 032/713 60 61

Source: Office fédéral de la statistique, Service d'information

RECOMMANDATION N° R(97)12 DU COMITE DES MINISTRES DU CONSEIL DE L'EUROPE AUX ETATS MEMBRES SUR LE PERSONNEL CHARGE DE L'APPLICATION DES SANCTIONS ET MESURES

A. TERMINOLOGIE

1. Le terme "sanctions et mesures" recouvre à la fois les sanctions et mesures carcérales et les sanctions et mesures appliquées dans la communauté. Les sanctions et mesures appliquées dans la communauté, telles que définies dans la Recommandation n° R (92) 16, sont celles qui maintiennent le délinquant dans la communauté et qui impliquent une certaine restriction de sa liberté par l'imposition de conditions et/ou d'obligations, et qui sont mises à exécution par des organismes prévus par les dispositions légales en vigueur. Le terme «mesures» désigne les formes d'actions décidées quant à une infraction alléguée avant le prononcé d'une sanction, ou à la place d'une telle sanction, de même que celles consistant en une modalité d'exécution d'une peine d'emprisonnement hors d'un établissement pénitentiaire.

2. L'expression "personnel chargé de l'application des sanctions et mesures" désigne le personnel du ou des service(s) au(x)quel(s) est dévolue la responsabilité, au

niveau opérationnel ou au niveau gestionnaire, de l'application des sanctions et mesures telles que définies ci-dessus (généralement les personnels pénitentiaire et de probation).

3. On fait référence dans le texte à "délinquants suspects" dans la mesure où le ou les service(s) concerné(s) par l'application des sanctions et mesures peu(ven)t être responsable(s) de mesures prises avant le procès. Ce peut être le cas, par exemple, de la détention provisoire, de la mise en relation avant le procès avec une personne de contact, ou dans certaines conditions et sous certaines garanties, du commencement d'un plan de traitement.

4. Etant donné que les développements de l'Annexe II sont des préceptes éthiques obligatoires et non des règles, on a employé le verbe "devoir" (en anglais, "must"), ceci afin de marquer que ces préceptes entraînent une obligation éthique.

B. TEXTE DE LA RECOMMANDATION

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

- vu l'intérêt du Conseil de l'Europe pour l'établissement de principes communs en matière de politique pénale pour le contrôle du crime et les moyens de traiter les délinquants suspects ou condamnés, qui soient effectifs, et respectent également les Droits de l'Homme;

- reconnaissant l'importance de la Résolution (66) 26 relative au statut, au recrutement et à la formation du personnel pénitentiaire, et de la Résolution (68) 24 sur le statut, la sélection et la formation du personnel de direction des établissements pénitentiaires, comme la nécessité de les actualiser, afin de tenir compte des changements en matière de pratique pénale, administrative, et professionnelle qui sont intervenus depuis leur adoption, et qui se sont exprimés, entre autres, dans la Recommandation n° R (87) 3 sur les Règles pénitentiaires européennes;

- reconnaissant la nécessité d'établir également des principes pour le recrutement, la sélection, la formation et le statut du personnel chargé de l'exécution des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, en complément de ceux déjà définis dans la Recommandation n° R (92) 16 relative aux Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté;

- considérant qu'une exécution satisfaisante des sanctions et mesures carcérales et des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, nécessite le recours à un personnel hautement compétent, qualifié, et motivé, si l'on veut atteindre les buts de ces sanctions et mesures;

- reconnaissant que la réalisation des divers buts des sanctions et mesures carcérales aussi bien qu'appliquées dans la communauté nécessite de plus en plus une étroite collaboration entre les personnels chargés de leur application dans ces deux secteurs, et que par conséquent, les possibilités de mobilité du personnel méritent considération;

- considérant qu'il est souhaitable de recruter et de sélectionner les personnels en fonction de qualifications et de qualités de personnalité et de comportement, qui conviennent aux diverses tâches qui leur sont confiées;

- affirmant que les personnels devraient se voir offrir des possibilités significatives de développer constamment leurs connaissances et leurs savoir-faire, afin d'être en mesure d'accomplir leurs tâches, et de faire face à de nouveaux défis, avec compétence et imagination novatrice, mais réaliste;

- considérant que la collaboration entre les divers personnels responsables de l'application des sanctions et mesures sera facilitée si leur travail est accompli sur la base de con-

naissances partagées quant aux buts et aux méthodes de travail;

- considérant, par conséquent, que le recrutement, la sélection, et le développement professionnel des personnels chargés de l'application des sanctions et mesures carcérales aussi bien qu'appliquées dans la communauté devraient être mis en oeuvre selon des principes qui favorisent une approche unifiée de leur travail;

- considérant l'importance qui s'attache à ce que les personnels se voient accorder un statut en cohérence avec les fonctions essentielles qu'ils remplissent au nom de la communauté, et offrir des conditions d'emploi qui conviennent à leurs qualifications et tiennent compte du caractère exigeant de leur travail;

- affirmant l'importance qu'il y a de préciser les bases éthiques du travail mené par le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures carcérales aussi bien qu'appliquées dans la communauté;

recommande aux gouvernements des Etats membres:

- de s'inspirer des principes relatifs au recrutement, à la sélection, à la formation, aux conditions de travail, et à la mobilité des personnels chargés de l'application des sanctions et mesures, qui sont énoncés à l'annexe I de la présente Recommandation;

- de prendre les dispositions qui conviennent pour fournir aux personnels chargés de l'application des sanctions et mesures des principes directeurs éthiques nationaux, soit en élaborant de tels principes directeurs éthiques conformément aux Principes directeurs européens qui figurent à l'annexe II de la présente Recommandation, soit en adaptant, si nécessaire, les principes directeurs éthiques nationaux existants conformément aux Principes directeurs européens.

- d'encourager la plus large diffusion de cette Recommandation et de son Exposé des motifs.

C. PRINCIPES RELATIFS AU RECRUTEMENT, A LA SELECTION, A LA FORMATION, AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA MOBILITE DES PERSONNELS CHARGES DE L'APPLICATION DES SANCTIONS ET MESURES (ANNEXE I A LA RECOMMANDATION N° R [97]12)

Principes généraux

1. Il devrait être défini une politique explicite du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures, dans un ou plusieurs documents formels couvrant l'ensemble des questions régissant le recrutement, la sélection, la formation, le statut, les responsabilités de gestion, les conditions de travail, et la mobilité du personnel. Cette politique devrait mettre l'accent sur la nature éthique des responsabilités du service et de l'individu, et

faire spécialement référence à l'adhésion du pays concerné aux instruments internationaux dans le domaine des Droits de l'Homme. Elle devrait être déterminée en concertation avec les personnels et/ou leurs représentants professionnels. Les moyens financiers adéquats devraient être réservés dans le budget du ou des services en vue de la mise en oeuvre de cette politique.

2. Dans la mesure où la politique du personnel est soumise aux changements concernant l'application des sanctions et mesures, et plus généralement, aux développements administratifs, professionnels et sociaux, les principes de cette politique devraient être réexaminés, et le cas échéant, modifiés.

3. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures devrait être en nombre suffisant pour assumer effectivement les diverses tâches qui lui incombent. Il devrait avoir les qualités de personnalité et de comportement, et les qualifications professionnelles nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Recrutement et sélection

4. Les principes concernant le recrutement et la sélection devraient être considérés comme globalement applicables non seulement pour ce qui est de l'entrée initiale au niveau de base dans le service de prison ou de probation, mais encore au recrutement et à la sélection à d'autres postes dans et entre ces services.

5. On devrait avoir recours, dans les procédures de recrutement, à des descriptions de fonctions, afin de fournir des éléments quant aux décisions d'acceptation ou de rejet. Les descriptions de fonctions devraient, de manière claire et concrète, décrire les buts, devoirs et responsabilités inhérents au travail à accomplir. Les conditions d'emploi, et notamment des indications quant aux possibilités de promotion, devraient également être clairement définies.

6. Les besoins de recrutement et les qualifications nécessaires devraient faire l'objet d'une large publicité, afin d'attirer les candidats idoines.

7. Outre le niveau requis de connaissances, un comportement exempt de reproche, et une expérience convenable et qualifiante, les candidats devraient avoir une personnalité flexible et stable, être manifestement motivés pour le travail qu'ils envisagent d'accomplir, posséder les qualités nécessaires pour développer de bonnes relations humaines, et faire montre d'une bonne volonté pour se former.

8. Les procédures de recrutement et de sélection devraient être explicites, claires, scrupuleusement équitables et non discriminatoires. L'organisme chargé de la décision d'acceptation ou de rejet devrait être constitué de personnes ayant une vaste expérience en la matière. Il devrait fonctionner de manière impartiale.

9. Quels que soient les instruments utilisés pour apprécier les caractéristiques de la personnalité, on devrait s'assurer tout particulièrement que ces instruments sont impartiaux et validés.

10. Le recrutement et la sélection devraient tenir compte de la nécessité d'assurer parmi le personnel une représentation adéquate d'hommes et de femmes, et de personnes appartenant à des minorités ethniques, afin de prendre en compte les besoins des délinquants suspects ou condamnés concernés.

11. Le recrutement et la sélection aux grades supérieurs devraient être basés sur une expérience professionnelle pratique associée à des potentialités gestionnaires. Afin de renforcer l'efficacité du ou des services, le recrutement et la sélection aux grades supérieurs devraient prendre en compte la nécessité d'assurer des possibilités de développement de carrière, de même que de développer de nouvelles approches ou des savoir-faire particuliers. Lorsqu'on recourt au recrutement externe, il est particulièrement important que l'expérience et les aptitudes de toute personne ainsi recrutée et sélectionnée soient totalement adéquates.

12. Lorsque les personnels sont engagés sur une base contractuelle, ou font partie d'un service chargé de l'application des sanctions et mesures, subventionné par le gouvernement, leur recrutement et leur sélection devraient être tels qu'ils permettent de s'assurer que leurs qualités personnelles et leurs qualifications formelles sont en parfaite adéquation

avec l'exercice de leurs tâches et responsabilités.

13. Afin d'éviter le gaspillage de main-d'oeuvre causé par l'insatisfaction qui conduit à la démission précoce, et d'établir une base solide à la formation subséquente, des mesures devraient être prises pour offrir, dès l'entrée, une orientation aux personnes recrutées, et leur donner une vue réaliste de leur travail.

Formation

14. Toute formation du personnel, quant à ses buts, ses contenus et ses méthodes, devrait dépendre étroitement des tâches confiées au(x) service(s) d'application des sanctions et mesures. Le ou les service(s) d'application des sanctions et mesures devrait(s) s'assurer que le personnel reçoit une formation adéquate, incluant la connaissance des instruments internationaux pertinents.

15. A moins que la formation professionnelle nécessaire n'ait été dispensée à la personne avant son recrutement, le ou les services d'application des sanctions et mesures devrait(s) lui fournir une telle formation ou s'assurer qu'elle lui est fournie.

16. La formation initiale devrait avoir pour objet d'adapter le nouvel entrant aux fonctions à exercer, en lui inculquant des savoirs professionnels, et de lui apprendre à appréhender le milieu de travail, notamment par la connaissance des problèmes de délinquance

et de son contexte social. Elle devrait également apporter au nouvel entrant la connaissance des valeurs essentielles de la profession, et lui permettre de se situer dans le service d'application des sanctions et mesures.

17. Les programmes de formation initiale devraient lier les aspects théoriques et pratiques afférents aux tâches et fonctions, ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement du ou des service(s) d'application des sanctions et mesures. Par conséquent, la formation devrait être suffisamment longue. Ces programmes devraient comprendre, entre autres matières, l'étude de thèmes concernant l'observation et l'interprétation du comportement humain, la communication, et d'autres savoir-faire en matière de relations humaines. Ils devraient être modifiés, pour tenir compte des développements concernant les objectifs et méthodes du service d'application des sanctions et mesures, notamment ceux entraînant un changement dans la nature des fonctions, ainsi que de tous développements externes ayant une influence directe sur ces objectifs et méthodes.

18. Les méthodes de formation initiale devraient faire appel à des techniques d'apprentissage efficaces. Le cas échéant, il devrait être fait appel à des intervenants extérieurs au(x) service(s) d'application des sanctions et mesures.

19. Le processus de formation initiale devrait inclure la vérification de l'acquisition des connaissances, et permettre l'évaluation des

individus formés. A cet effet, il devrait être prévu les moyens de pratiquer une appréciation équitable, aussi bien en cours qu'en fin de formation.

20. La formation en cours d'emploi devrait avoir pour objet de permettre au personnel de se perfectionner, et ainsi, de promouvoir un plus grand professionnalisme. Cette formation devrait normalement déboucher sur une qualification reconnue au plan national dans une ou des spécialités particulières. En général, cette formation devrait être organisée en concertation avec les personnes concernées. La formation continue devrait être obligatoire lorsque de nouveaux développements créent des exigences nouvelles et essentielles dans un service, et être fournie avant l'introduction de ces changements. Elle devrait également être obligatoire lorsque des aspects particuliers de l'exécution des fonctions le requièrent. Cette formation devrait, dans la mesure du possible, permettre de dispenser une expérience au niveau international, lorsqu'une telle expérience apparaît souhaitable en tant que moyen d'approfondir le développement personnel, ou dès lors qu'elle répond à des fins spécifiques de service.

21. Les contenus de la formation en cours d'emploi devraient être les plus ciblés possibles à partir des besoins exprimés par les personnels en relation avec l'exercice de la fonction. Des procédures permettant l'expression de ces besoins devraient être définies en concertation avec les personnels.

22. Lorsque des formes spécifiques de formation en cours d'emploi s'avèrent d'un intérêt particulier pour la promotion, le service d'application des sanctions et mesures devrait s'efforcer de les fournir aux individus intéressés.

23. Il y aurait lieu de faire appel, pour la formation en cours d'emploi, à des spécialistes venant de l'extérieur du ou des services d'application des sanctions et mesures, et de l'organiser le plus possible à l'extérieur du service d'affectation, dans des organismes spécialisés.

24. Il conviendrait de prévoir les modalités d'aménagement du temps de travail nécessaires pour permettre au personnel de suivre les sessions de formation en cours d'emploi pendant les heures habituelles de travail. Cela ne devrait pas exclure la possibilité de demander un certain temps d'étude durant les temps libres.

25. Afin d'assurer une haute qualité de service, la formation en cours d'emploi devrait inclure des programmes communs à différentes catégories de personnels, quels que soient les grades et les fonctions occupées, de manière à améliorer la coopération entre les divers personnels du ou des services d'application des sanctions et mesures. Ces programmes devraient ainsi viser à familiariser les personnels au travail en équipes pluridisciplinaires.

26. La formation en gestion devrait permettre d'offrir aux personnels un large éventail de

contenus et de méthodes, visant à développer leur aptitude à administrer un service, à diriger une équipe, de même que, le cas échéant, à mobiliser les ressources extérieures. Parmi les divers thèmes traités, la question de la délégation des responsabilités devrait être spécialement abordée. La formation en gestion adaptée à la nature des responsabilités confiées devrait être obligatoire, aussi bien pour les personnels des hauts grades de direction que pour ceux exerçant une responsabilité directe en matière de gestion au sein d'une unité de travail.

27. Les dispositifs de formation devraient être systématiquement évalués, afin de mesurer l'efficacité de la formation à la fois, quant à ce qui est appris, et quant aux possibilités de mise en oeuvre effective dans le travail des connaissances acquises. Ces évaluations devraient conduire aux adaptations nécessaires autant des dispositifs de formation que des conditions d'application des résultats de la formation.

28. Le choix des formateurs dépendant étroitement des formations susceptibles d'être mises en place, il faudrait favoriser la plus grande diversité en la matière. Les qualités requises devraient concerner le professionnalisme, la nécessité de posséder une expérience à la fois théorique et pratique, ainsi qu'une grande capacité d'analyse des comportements humains et d'écoute d'autrui.

29. Les formateurs devraient être recrutés selon des procédures permettant de s'assurer, de manière objective, du haut niveau des

qualités humaines et professionnelles requises pour l'exercice de leurs fonctions. Lorsque et dans la mesure où cela s'avère nécessaire, ils devraient recevoir la formation requise pour l'exercice de leurs fonctions.

30. Lorsque les formateurs sont choisis parmi les personnels du service d'application des sanctions et mesures, leur position et leurs fonctions devraient être clairement définies. Lorsque cela s'avère nécessaire, ils devraient reprendre des activités sur le terrain, afin d'actualiser leurs connaissances et leur expérience pratique. Toute période de temps significative consacré, dans le cadre d'une désignation temporaire, à l'exercice des fonctions de formateur devrait être reconnue en termes de carrière.

31. La formation des personnels de tous grades devant être considérée comme un investissement essentiel en termes d'efficacité, une proportion adéquate du budget du ou des services d'application des sanctions et mesures devrait être réservée aux dépenses de formation. Tout changement substantiel dans la politique d'application des sanctions et mesures, qui entraîne une incidence en termes de formation des personnels, devrait s'accompagner de la détermination des besoins budgétaires correspondants. Il devrait en être ainsi, en particulier, lorsqu'on met en oeuvre des projets spéciaux à l'intention des délinquants suspects ou condamnés, qui nécessitent la prise en considération d'une formation supplémentaire des personnels concernés.

32. La décentralisation des actions de formation devrait toujours s'accompagner de l'attribution au service décentralisé d'un budget propre en la matière.

33. Les membres du personnel exerçant une fonction spécialisée, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, devraient pouvoir bénéficier, à leur entrée dans le service d'application des sanctions et mesures, d'une formation leur permettant de s'adapter au nouveau milieu d'exercice de leurs fonctions. Si le besoin s'en fait sentir, ces personnels devraient pouvoir se voir offrir toute forme de formation complémentaire nécessaire au bon exercice de leur mission.

Conditions de travail et responsabilité de gestion

34. Pour être efficaces dans leur travail, les personnels devraient avoir connaissance des principes fondamentaux qui forment le cadre de ce travail. A cette fin, un document de politique générale définissant les buts généraux, les principes, les valeurs, et les méthodes du service concerné, devrait être publié, et mis à jour, le cas échéant.

35. La préparation d'un tel document de politique générale devrait être effectuée en large concertation avec le personnel, afin de s'assurer de l'intérêt et de l'implication de celui-ci, dès le début.

36. Le document de politique générale devrait couvrir les activités du ou des services chargés de l'application des sanctions et me-

sures carcérales et des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, et souligner l'importance de la collaboration et d'une compréhension mutuelle. Lorsque ces services forment des entités administratives distinctes, les deux documents de politique générale devraient être harmonisés, afin de s'assurer qu'il n'existe aucune contradiction dans les principes et les valeurs qui sous-tendent le travail effectué par chaque service.

37. Le document de politique générale devrait être complété par un plan de travail quant à l'atteinte des objectifs fixés. De tels objectifs devraient être réalistes et susceptibles de réalisation. Lorsqu'on décide des objectifs, il conviendrait de susciter, et de prendre en considération, les opinions professionnelles du personnel.

38. Les méthodes permettant d'atteindre les objectifs devraient chercher à susciter la créativité professionnelle et le sens des responsabilités des personnels à chaque niveau de l'organisation. Pour cette raison, l'autorité gestionnaire à tous les niveaux, devrait affirmer, maintenir, et développer l'identité professionnelle et les savoir-faire de tous les membres du personnel.

39. L'identité professionnelle est enracinée dans la compréhension et l'application éthique d'un corps de connaissances spécialisées et évolutives, et de savoir-faire professionnels. Dans ces conditions, on devrait constamment offrir aux personnels de tous grades et de toutes catégories, un éventail de possibilités d'apprentissage, afin de leur

permettre de se tenir au courant des nouveaux développements intervenant dans leur domaine d'activités. En particulier, les personnels de probation devraient se voir offrir l'opportunité de s'informer sur les problèmes afférents au travail dans la prison, comme sur les efforts déployés pour les surmonter. De même, les personnels de prison devraient se voir offrir la possibilité de s'informer sur ce qu'est le travail de probation.

40. Les conditions de travail et de salaires devraient être telles qu'elles permettent le recrutement et le maintien d'un personnel efficace, et qu'elles mettent à même ses membres d'exercer correctement leurs fonctions, et de développer leur sens des responsabilités professionnelles.

41. On devrait s'assurer que le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures reçoive la reconnaissance sociale qu'il mérite.

42. L'autorité gestionnaire, à quelque niveau que ce soit, devrait s'efforcer de prévenir les conditions de travail conduisant à l'apparition de symptômes de stress parmi le personnel, par des mesures appropriées en matière de sécurité physique, d'horaires de travail raisonnables, de latitude décisionnelle, de communication ouverte, et d'établissement d'un climat de soutien psychologique dans chaque unité de travail.

43. Lorsqu'ils ont été exposés au cours de leur travail à des incidents d'ordre traumatique, les personnels devraient se voir offrir

une assistance immédiate sous forme de sessions de debriefing, suivies, le cas échéant, d'une aide personnalisée et de toutes autres mesures qui s'avèreraient nécessaires sur le long terme.

44. Des politiques en matière de bien-être social du personnel devraient être instaurées, afin de fournir une aide aux membres du personnel rencontrant des difficultés personnelles et privées, de nature à affecter leur travail. Une information complète devrait être diffusée aux personnels quant à la nature de l'aide susceptible de leur être offerte.

45. Une information réaliste sur les possibilités de promotion devrait être mise à la disposition du personnel. Les décisions en matière de promotion devraient mettre l'accent sur la compétence, c'est-à-dire la possession des aptitudes nécessaires au bon accomplissement d'un travail donné. Pour l'évaluer, les procédures de sélection devraient permettre de tenir compte de l'expérience professionnelle, de l'investissement dans le travail, et de la qualité professionnelle du travail accompli, y compris la capacité à collaborer avec les autres, et celle de s'assurer de la collaboration des autres. L'appréciation régulière et raisonnablement fréquente des prestations du personnel devrait être l'objet de discussions avec les personnes concernées, afin de les aider à développer leur entier potentiel, et à se préparer à une éventuelle promotion.

46. La promotion ne constitue pas le seul moyen de reconnaître la compétence. D'au-

tres modalités pour la reconnaître devraient, le cas échéant, être recherchées et utilisées.

47. La recherche sur le fonctionnement du personnel devrait être encouragée. Une telle recherche devrait viser à déterminer, entre autres, la mesure dans laquelle le travail d'un service donné pourrait être amélioré de manière significative, par de meilleures formes de recrutement, de sélection, de formation, d'organisation du travail, ainsi que d'incitations et de soutien professionnel.

Mobilité

48. Dans le but d'améliorer l'efficacité du travail dans et entre les services de prison et de probation, on devrait encourager la possibilité pour le personnel d'un des services de suivre une formation dans l'autre. Un tel détachement ne devrait intervenir qu'avec le consentement de l'intéressé, n'être que provisoire, et ne pas entraîner de changement dans le statut formel de la personne concernée.

49. Afin d'améliorer le fonctionnement du ou des services d'application des sanctions et mesures, il devrait être possible de procéder au détachement temporaire d'un membre du personnel de la probation, pour travailler dans le secteur de la prison, et d'un membre du personnel de la prison pour travailler dans le secteur de la probation. La durée de la période de détachement, qui ne devrait pas équivaloir à un changement permanent d'emploi, devrait être déterminée à la lumière du ou des objectifs poursuivis.

50. On devrait faire en sorte que tout détachement temporaire dépende de la possession par la personne intéressée des qualifications nécessaires. Les contraintes budgétaires ne devraient jamais conduire au détachement de personnes ne possédant pas de telles qualifications. On devrait prévoir les modalités de sélection des personnes idoines, et leur fournir, préalablement au détachement, toutes formes de formation et de préparation qui s'avéreraient nécessaires.

51. Le changement permanent d'emploi consistant pour un membre du service de prison à travailler dans le service de probation, et vice versa, devrait être décidé lorsque la demande pour obtenir un tel emploi a été formulée, et répondre aux conditions nationales régissant une telle demande.

D. PRINCIPES DIRECTEURS EUROPEENS POUR DES PRINCIPES DIRECTEURS ETHIQUES NATIONAUX CONCERNANT LES PERSONNELS CHARGES DE L'APPLICATION DES SANCTIONS ET MESURES (ANNEXE II A LA RECOMMANDATION N^o R [97]12)

Exigences éthiques d'ordre général

1. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit accomplir, de manière loyale et consciencieuse, les tâches qui lui sont confiées par les instruments juridiques appliqués par l'Etat. Il doit en être de même du respect des politiques, pratiques et instructions prises, pour l'exécution de ces

tâches, par le ou les service(s) d'application des sanctions et mesures, dans la mesure où celles-ci ne sont pas manifestement en conflit avec les instruments juridiques appliqués.

2. Le ou les service(s) d'application des sanctions et mesures ont l'obligation d'indiquer clairement à leur personnel les exigences éthiques inhérentes à la mise à exécution des sanctions et mesures, afin que le travail à tous les niveaux de l'organisation puisse être basé sur des prémisses éthiques défendables. Le ou les service(s) concernés devrai(en)t chercher à prévenir, et lorsque cela s'avère nécessaire, à résoudre, les doutes d'ordre éthique éprouvés par le personnel quant à leurs politiques, pratiques ou instructions, en instaurant des procédures appropriées, et en procurant une aide.

3. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit observer, dans et hors service, une conduite qui soit en conformité avec les politiques, principes et instructions du ou des service(s) d'application des sanctions et mesures, et ne soit pas de nature à affecter l'exercice des tâches confiées, ou à porter atteinte à la crédibilité de ce ou ces service(s). Les membres du personnel doivent sans délai informer leur supérieur hiérarchique de toute conduite ou action susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables pour ce ou ces service(s).

4. Le personnel doit s'abstenir de tout comportement qui pourrait conduire à suspecter que les fonds ou toutes autres ressources fournis au service sont utilisés de façon in-

correcte. En cas de doute, des conseils devraient être demandés par la personne concernée, et fournis par le service.

5. Lorsqu'une information concernant le délinquant suspect ou condamné doit être transmise à une autorité habilitée à la recevoir, le personnel a une obligation éthique de s'assurer que celle-ci est objective, franche, et complète, en particulier si l'information est relative à l'exercice par le délinquant d'une activité illégale.

6. L'esprit de collaboration et le soutien mutuel doivent présider aux relations entre collègues de travail, afin de favoriser un environnement de travail qui soit sain et sûr physiquement et psychologiquement, à la fois pour le personnel et pour les délinquants suspects ou condamnés. Les membres du personnel devraient être prêts à aider tout collègue qui, dans l'exercice de ses fonctions, en éprouve le besoin, spécialement en cas de survenance d'un incident violent ou de tout autre incident traumatisant.

7. Les membres du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doivent respecter les droits de leurs collègues de travail, quelles que soient leur race, leur origine ethnique ou nationale, leur couleur, leur langue, leur religion, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, ou encore leur condition physique ou mentale. Ils ne doivent en aucun cas participer à des actes de harcèlement ou de discrimination, ni même chercher à excuser de tels comportements.

8. Les membres du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doivent respecter les différences d'opinions, de manière à éviter d'offenser quiconque, et à assurer le respect d'autrui. Ils ne doivent pas critiquer un collègue en présence d'un délinquant suspect ou condamné, des membres de sa famille ou de l'entourage de celui-ci.

9. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit exercer ses fonctions de manière honnête, et faire preuve de franchise à l'égard des autres personnes ou organismes avec lesquels le ou les service(s) d'application des sanctions et mesures sont en relation de travail, ainsi qu'avec le public, afin de générer la confiance de ceux-ci à l'égard du service et des membres de son personnel.

10. Le ou les service(s) d'application des sanctions et mesures ont l'obligation éthique de s'assurer que les membres du personnel sont parfaitement informés de la nature des contacts qu'ils peuvent avoir avec les médias conformément à toutes législations nationales appropriées ayant trait à la liberté d'expression, et aux politiques ou instructions basées sur elles. Lorsqu'ils s'expriment dans les médias, les membres du personnel doivent loyalement agir en conformité avec ces législations, politiques ou instructions. A cette occasion ils doivent faire preuve d'honnêteté, d'objectivité et de franchise.

Exigences éthiques en relation avec les délinquants suspects ou condamnés

11. Tout le travail lié à l'application des sanctions et mesures doit être fondé sur le respect de la valeur de chaque être humain et des droits qui sont reconnus au délinquant suspect ou condamné par les instruments juridiques nationaux ou internationaux. Le respect accordé au délinquant suspect ou condamné doit s'étendre à sa famille et à ses proches.

12. Dans son travail avec les délinquants suspects ou condamnés, tout membre du personnel doit loyalement chercher à promouvoir les buts des sanctions et mesures conformément à la politique et aux pratiques du ou des service(s) d'application des sanctions et mesures.

13. Le personnel doit s'abstenir de se livrer à des actes de violence ou à toute autre forme de mauvais traitements physiques ou mentaux sur les délinquants suspects ou condamnés dont il a la charge, et faire tout ce qui est en son pouvoir pour s'assurer que d'autres n'adoptent pas un tel comportement.

14. Le personnel doit s'abstenir de toute forme de discrimination dans l'application des sanctions et mesures, et faire tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher d'autres personnes et organes de commettre des discriminations.

15. Le personnel doit s'abstenir de tout comportement de nature à provoquer les délin-

quants suspects ou condamnés dont il a la charge. Inversement, il doit chercher à inspirer aux délinquants suspects ou condamnés un comportement positif en leur donnant un exemple constructif par son attitude, ses paroles et ses actes.

16. Le personnel qui travaille en contact direct avec les délinquants suspects ou condamnés a l'obligation éthique de les informer de leurs droits et obligations en relation avec les sanctions et mesures qui leur sont applicables, ainsi que des formes d'assistance qui peuvent leur être offertes pour les aider à adopter un comportement respectueux de la loi.

17. Les informations relatives à un délinquant suspect ou condamné et à sa situation ainsi qu'à sa famille doivent être traitées avec respect conformément à toute disposition législative ou administrative relative au secret professionnel. Le personnel doit loyalement se conformer aux instructions qui y figurent.

18. Le personnel ne doit en aucune circonstance accepter des libéralités ou se laisser entraîner dans des activités de corruption par les délinquants suspects ou condamnés ou les membres de leur famille, et il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour s'assurer que d'autres membres du personnel ne se livrent pas à de tels actes.

19. Les membres du personnel doivent établir et maintenir des relations professionnelles avec les délinquants suspects ou condamnés et leur familles. Ils doivent solliciter

des conseils toutes les fois où ils éprouvent un doute sur la rectitude de leurs relations avec les délinquants et leurs familles. Les membres du personnel exerçant des responsabilités hiérarchiques ne doivent pas hésiter à prendre des mesures appropriées quant aux relations douteuses de leurs subordonnés avec les délinquants et leur famille.

BREVES INFORMATIONS

DE PLUS EN PLUS DE PERSONNES RECOURENT A L'AIDE AUX VICTIMES - TROISIEME RAPPORT CONCERNANT L'EXECUTION ET L'EFFICACITE DE L'AIDE AUX VICTIMES D'INFRACTIONS

Le 23 août 2000, le Conseil fédéral a pris acte du troisième Rapport concernant l'exécution et l'efficacité de l'aide aux victimes d'infractions. Ce rapport montre que les personnes qui s'adressent à un centre de consultation et présentent des demandes d'indemnisation et de réparations morales sont de plus en plus nombreuses.

La loi sur l'aide aux victimes est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1993. Pour la troisième fois, l'Office fédéral de la justice a évalué l'exécution et l'efficacité de la loi sur la base de données fournies par les cantons pour les années 1997 et 1998 et a complété son analyse par deux études confiées à des experts extérieurs à l'administration. Le rapport porte un regard sur l'ensemble de la période 1993 –1998.

Le nombre de personnes qui s'adressent à un centre de consultation augmente chaque année depuis 1993. Ainsi, 11'165 personnes se sont adressées pour la première fois à un centre de consultation en 1998. Depuis 1993, les trois-quarts environ des victimes qui se sont adressées à un centre de consultation étaient de sexe féminin. 43 pour cent étaient

victimes d'une infraction contre l'intégrité sexuelle.

Le nombre de demandes d'indemnisation et de réparations morales déposées auprès des autorités cantonales a lui aussi augmenté (1'231 nouvelles demandes en 1998). On assiste dans la pratique à une inversion du système voulu par le législateur: la réparation morale, introduite comme complément à l'indemnisation, supprime cette dernière en importance comme mode de réparation ordinaire du préjudice par l'Etat. En conséquence, les dépenses cantonales pour l'indemnisation sont en baisse depuis 1997 (1 million de francs en 1998), alors que les dépenses pour les réparations morales continuent à augmenter fortement, passant de 3,4 millions en 1997 à 6,5 millions en 1998.

En six ans, soit depuis l'entrée en vigueur de la loi jusqu'en 1998, les cantons ont dépensé au total 72,92 millions de francs pour l'aide aux victimes. L'aide initiale versée par la Confédération a représenté 26,87 millions de francs.

La révision de la loi est une nécessité

Déjà lors de la publication du précédent rapport en 1998 est apparue la nécessité de procéder à une révision de la loi au terme de la période initiale. Ce besoin est confirmé par le troisième rapport. Neuf cantons estiment

même que la révision revêt un caractère urgent.

Si la loi remplit pour l'essentiel son rôle, certains points doivent être clarifiés ou précisés et quelques problèmes résolus (par ex. brièveté du délai pour déposer une demande d'indemnisation). Les différentes prestations doivent être mieux délimitées. Les cantons se plaignent également de l'augmentation des coûts, particulièrement dans le domaine des réparations morales. Enfin, une attention particulière doit être portée à l'information de la victime.

Le 3 juillet 2000, le Département fédéral de justice et police a institué une commission d'experts. Composée de 15 personnes, cette commission est chargée d'élaborer, jusqu'à fin juin 2002, un projet de révision de la loi sur l'aide aux victimes ainsi qu'un rapport explicatif. Les cantons et les différents milieux chargés de l'aide aux victimes, ainsi que des spécialistes du droit sont représentés au sein de cette commission, présidée par le Conseiller d'Etat Jean Guinand, chef du Département des finances et des affaires sociales du canton de Neuchâtel.

Source: Communiqué de presse du Département fédéral de justice et police du 23 août 2000

EXECUTION DES PEINES DANS LE CANTON DE BERNE - LES DETENUS AMENES A REFLECHIR A LEUR DELIT

Le Conseil-exécutif bernois a donné son feu vert à la réalisation d'un projet pilote dans le domaine de la privation de liberté. Un encadrement professionnel devrait permettre aux détenus de mener un travail de réflexion sur leur délit. Cette réflexion vise à faire prendre conscience aux délinquants de l'injustice commise et à faciliter leur réinsertion dans la société. Le gouvernement cantonal a alloué un crédit d'engagement de près de 475'000 francs pour la réalisation du projet "Modèle bernois de travail personnel sur le délit et de réparation des torts".

Conformément au Code pénal, la réparation est une partie intégrante de l'exécution des peines. Le modèle bernois met donc en oeuvre ce mandat légal; il vise à transformer en mission sociale la réparation des torts, qui relevait jusqu'ici uniquement de l'exécution des peines. Pour ce faire, il coordonne les ressources humaines et techniques du travail social dans les établissements d'exécution des peines et mesures, de la probation et d'autres services, principalement cantonaux, qui s'occupent de délinquance et d'aide aux victimes.

Dans le cadre du projet, les détenus seront amenés à réaliser un travail sur le délit qu'ils ont commis. Ce processus, encadré par des professionnels, devrait leur permettre de comprendre leur acte et d'en assumer les

conséquences. Il vise donc à modifier le point de vue des délinquants et à faciliter leur réinsertion sociale en tant qu'individus responsables. Les victimes ne seront, dans la mesure du possible, associées au projet qu'avec tact. Les responsables de l'aide aux victimes veilleront à ce que les intérêts des victimes soient respectés tant au plan professionnel qu'au plan éthique.

Ce projet, étalé sur quatre ans et fondé sur une étude de faisabilité de l'Office fédéral de la justice, bénéficiera d'un suivi scientifique. Le Conseil-exécutif en attend des perspectives intéressantes. Le coût total du projet se chiffre à quelque 1.9 million de francs, dont 475'000 francs à la charge du canton et le reste financé par la Confédération

Monsieur Martin Kraemer, directeur de l'Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement du canton de Berne, se tient à disposition pour fournir de plus amples renseignements au numéro de téléphone 031 634 28 84.

Source: Communiqué de presse de l'Office d'information du Canton de Berne du 17 août 2000

LES RAPPORTS FINALS DE PROJETS PILOTES SONT MAINTENANT SUR INTERNET

Les rapports d'évaluation à partir de 1995 peuvent maintenant être consultés sur le site de la Section Exécution des peines et mesures: www.bj.admin.ch / Strafen- und Massnahmen (sous «Sicherheit & Schutz») Verzeichnis der Auswertungsberichte abgeschlossener Modellversuche.

ETAT ACTUEL DU PROJET PILOTE DE SURVEILLANCE ELECTRONIQUE «ELECTRONIC MONITORING (EM)»

Le dispositif du projet et les concepts cantonaux approuvés ont déjà fait l'objet de commentaires détaillés dans les éditions 2/99 et 3/99 du présent bulletin.

Le projet pilote intercantonal subventionné par la Confédération à hauteur de 4,6 millions de francs a achevé sa première année à fin août 2000. L'Office fédéral de la justice a conduit une enquête auprès des 6 cantons concernés afin d'établir le nombre de cas ayant bénéficié de cette méthode d'exécution au cours de cette période.

Les chiffres fournis par les cantons montrent que dans la plupart d'entre eux, le nombre de cas d'EM est plus élevé que prévu avant le début du projet. Ainsi, les cantons de Bâle-Ville et de Berne prévoyaient-ils chacun 20 cas par année, le canton de Bâle-Campagne

14, le canton de Vaud 46, les cantons de Genève et du Tessin respectivement 18 et 12 cas. A fin août 2000, 190 personnes (dont 16 femmes) avaient terminé l'exécution de leur peine alors que 5 hommes et 3 femmes l'avaient interrompue et que 50 autres personnes participaient encore au programme au moment de l'enquête.

Il ressort en outre que, depuis le début du projet, un seul cas d'EM a été combiné avec le travail d'intérêt général en dépit du fait que les trois cantons alémaniques offrent cette possibilité.

De même, le nombre de cas du secteur Backdoor (phase d'exécution supplémentaire à la fin de la semi-liberté et avant la libération conditionnelle) est deux fois moins élevé que prévu.

Le rapport intermédiaire comprenant les premières analyses relatives aux enquêtes de suivi du projet pilote sera adressé à l'Office fédéral de la justice au printemps 2001.

	total	Frontdoor	Backdoor	FRONTDOOR								BACKDOOR			
				en cours				terminés				en cours		terminés	
				EM		EM-TIG		EM		EM-TIG		EM		EM	
				H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
BS	17	15	2	4	1			8	2					2	
BL	17	15	2	4				11				1		1	
BE	25	25		6				16	2	1					
VD	108	108	0	21	1			80	6						
GE	18	17	1					15	2					1	
TI	55	50	5	10	1			35	4			1		4	
1.9.99 - 31.8.00	240	230	10	45	3	0	0	165	16	1	0	2	0	8	0

POPULATION CARCERALE MONDIALE – UNE VUE D'ENSEMBLE

Le „Research, Development and Statistics Directorate“, une division du Ministère britannique de l'Intérieur, a récemment publié une vue d'ensemble des populations carcérales de quelque 180 Etats. Les données se réfèrent aux années 1994 à 1998. Nous publions ci-après un extrait des données les plus importantes:

Dans le monde, plus de 8 millions de personnes sont incarcérées dans des établissements pénitentiaires, dont plus de la moitié aux Etats-Unis d'Amérique (USA;1.7 millions), en Chine (1.4 millions) et en Russie (1 million). Avec 685 détenus pour 100'000 habitants, la Russie a le taux de population carcérale (tpc) le plus élevé. Elle est suivie des USA (645), des Iles Caïman (575), de la Biélorussie (505), du Kazakhstan (495), de Belize (490), des Bahamas (485) et de Singapour (465). Le tpc varie considérablement d'un continent à l'autre et au sein d'un même continent. Ainsi le tpc moyen est-il de 60 dans les Etats d'Afrique occidentale et centrale alors qu'il est de 250 dans les Etats d'Afrique australe. En Amérique du Sud, la moyenne est de 110 mais de 330 aux Caraïbes. En Asie centrale du sud (avant tout le sous-continent indien), le tpc est de 45; dans les Etats d'Asie centrale, naguère membres de l'ancienne URSS, il s'élève à environ 400; en Europe, si le tpc est de 50 dans les Etats du Sud, il est de 200 dans les Etats d'Europe centrale et orientale; en Océanie (y compris

l'Australie et la Nouvelle-Zélande), le tpc est de 130.

Voici, dans l'ordre décroissant le «classement» des Etats européens:

Etat	tpc	année
Russie	685	98
Biélorussie	505	95
Ukraine	415	98
Lettonie	410	97
Lituanie	355	97
Azerbaïdjan	325	97
Estonie	320	98
Moldavie	260	96
Tchéquie	215	98
Roumanie	200	97
Arménie	200	98
Portugal	145	98
Pologne	145	98
Géorgie	145	97
Bulgarie	140	98
Slovaquie	140	98
Hongrie	135	97
Angleterre et Pays de Galles	125	98
Ecosse	120	98
Espagne	110	97
Luxembourg	105	96
Turquie	95	97
Allemagne	90	97
France	90	98
Irlande du Nord	90	98
Suisse	90	97
Italie	85	97
Pays-Bas	85	97
Autriche	85	97
Belgique	80	97
Danemark	65	98
Eire	65	97
Liechtenstein	60	94
Suède	60	97
Finlande	55	97
Grèce	55	97
Norvège	55	97
Malte	50	96
Macédoine	50	97
Croatie	45	97
Islande	40	95
Slovénie	40	97
Chypre	35	96
Albanie	30	94
Bosnie-Herzégovine	30	98