

A/CONF.6/C.1/L2

**PREMIER CONGRÈS DES NATIONS UNIES EN MATIÈRE DE
PRÉVENTION DU CRIME ET DE TRAITEMENT DES DÉLINQUANTS
GENÈVE 1955**

PERSONNEL

**LE RECRUTEMENT, LA FORMATION ET LE STATUT
DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE**

(Rapport du Secrétariat)



NATIONS UNIES

Selon la tradition des Congrès antérieurs organisés par la Commission internationale pénale et pénitentiaire, il a été possible d'obtenir pour l'impression de la documentation du Premier Congrès des Nations Unies en matière de prévention du crime et de traitement des délinquants, qui est d'un point de vue historique le Treizième Congrès pénal et pénitentiaire international, la collaboration de certaines administrations pénitentiaires nationales. Ainsi le présent rapport a été généreusement imprimé par l'Administration pénitentiaire au Ministère de la Justice de France, sur les presses de la Maison centrale de Melun.

A/CONF.6/C.1/L.2

3 mars 1955

Le recrutement, la formation et le statut du personnel pénitentiaire

Rapport du Secrétariat

TABLE DES MATIÈRES

	PAGES
Introduction	—
Origine et but de l'étude	3
Examen par les Groupes régionaux consultatifs	3 - 4
Délimitation de l'étude et documentation complémentaire ..	4 - 5
Quelques observations préliminaires	5 - 6
I. — Le personnel pénitentiaire : sa mission; catégories, statut et conditions de service	
A. — Conception moderne du service pénitentiaire ; tendance à la spécialisation et nécessité de la coordination	6 - 9
B. — Les catégories de personnel pénitentiaire	9 - 11
C. — Statut et conditions de service du personnel ; caractère non-militaire	11
<i>a)</i> Statut de la fonction publique ; emploi à plein temps.	11 - 14
<i>b)</i> Conditions de service	14 - 17
<i>c)</i> Organisation non-militaire du personnel ; uniforme ; port d'armes	17 - 19
II. — Le recrutement du personnel pénitentiaire	
A. — Autorité compétente ; méthodes administratives générales	20 - 22
B. — Conditions de recrutement	22
<i>a)</i> En général	22 - 23
<i>b)</i> Personnel de surveillance	23 - 25
<i>c)</i> Administration supérieure	25
<i>d)</i> Personnel de direction des établissements	25 - 28
<i>e)</i> Personnel spécialisé et administratif	28 - 29
<i>f)</i> Personnel d'établissements spéciaux	29 - 30

	PAGES
III. — La formation du personnel pénitentiaire	
A. — Généralités	31
B. — Formation préalable à l'admission définitive	32
a) Personnel de surveillance	32 - 36
b) Personnel de direction	36 - 37
c) Personnel spécialisé	37
d) Instituts régionaux de formation professionnelle	37 - 39
e) Entraînement physique et entraînement au maniement des armes	39 - 40
C. — Formation en cours d'emploi	40
a) Cours de perfectionnement	40 - 41
b) Réunions de discussion, visites d'établissements, cycles d'études pour les cadres supérieurs	41 - 42
c) Consultations, visites et réunions pour l'ensemble du personnel	42 - 44
IV. — Projet de recommandations du Secrétariat	44 - 51

Introduction

ORIGINE ET BUT DE L'ÉTUDE

La question de la « formation du personnel des établissements pénitentiaires » a été insérée, lors de la troisième session de la Commission des questions sociales, dans le programme de travail en matière de défense sociale, lequel fut approuvé par le Conseil économique et social dans sa résolution 155 (VII) du 13 août 1948. Ce sujet a été maintenu au programme lors des sessions subséquentes sous l'appellation « Choix et formation du personnel des établissements pénitentiaires et correctionnels ». Dès la cinquième session de la Commission des questions sociales, il a été inclus au nombre des sujets à l'étude desquels il fallait accorder la priorité.

La mise à l'étude de la question a permis de rassembler et d'analyser des données sur les principes adoptés et la pratique suivie à l'heure actuelle en matière de recrutement et de formation du personnel des établissements pénitentiaires et correctionnels et sur le statut de ce personnel, le but visé étant de mettre à la disposition des gouvernements, en vue de l'amélioration des systèmes existants, des renseignements sur les méthodes les plus perfectionnées qui ont été suivies à ce jour.

Conformément à la résolution 415 (V) de l'Assemblée générale¹ des recommandations ont été adoptées en la matière par les Groupes régionaux consultatifs, elles sont étudiées dans le présent rapport et les conclusions auxquelles ces travaux ont permis d'aboutir se trouvent soumises au Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants.

EXAMEN PAR LES GROUPES RÉGIONAUX CONSULTATIFS

Plusieurs des Groupes régionaux ont eu la question du personnel pénitentiaire à leur ordre du jour, les méthodes suivies pour l'examen de cette question ayant varié d'un Groupe à un autre.

En Europe, une enquête a été effectuée en 1952 sur la base d'un questionnaire préparé par le Secrétariat, en consultation avec un Groupe de travail régional qui avait été chargé de l'étude. Ce

¹ Voir notamment les alinéas b) et d) de l'annexe de cette résolution.

Groupe de travail a préparé un rapport sur la situation dans les divers pays européens qui avaient répondu à l'enquête et sur les conclusions qui semblaient se dégager de l'examen. Ce rapport a été examiné par la première conférence du Groupe européen qui s'est tenue en décembre 1952 à Genève et a formulé certaines recommandations qui forment l'annexe IV du rapport de la conférence (ST/SOA/SD/GEN. 1).

Le Groupe régional d'Amérique latine, réuni en cycle d'études en avril 1953 à Rio-de-Janeiro, a eu à sa disposition tant les recommandations du Groupe européen que plusieurs rapports nationaux et des rapports d'experts de la région sur le sujet. Il a également formulé une série de recommandations qui figurent à l'annexe 2 du rapport de la réunion (ST/TAA/Ser. C/13).

Le Groupe du Moyen-Orient n'avait pas de point spécial au sujet du personnel pénitentiaire à l'ordre du jour de son cycle d'études régional, tenu en décembre 1953 au Caire, mais il a discuté la question dans une certaine mesure lors de l'examen de l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, document qui contient un titre sur le personnel des établissements (voir ST/TAA/Ser. C/17, paragraphes 234 à 247).

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a discuté le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire lors du cycle d'études régional, tenu en octobre-novembre 1954 à Rangoon. Il disposait à cette fin de plusieurs rapports nationaux et de rapports d'experts ainsi que des travaux des autres Groupes régionaux. Les recommandations de ce Groupe forment l'annexe II du rapport de la réunion de ce cycle d'études (ST/TAA/Ser. C/22).

DÉLIMITATION DE L'ÉTUDE ET DOCUMENTATION COMPLÉMENTAIRE

Dès le moment où l'on a préparé le questionnaire pour l'enquête européenne, on s'est rendu compte que cette enquête devait s'étendre aux catégories, au statut et aux conditions de service du personnel des établissements, mais pour autant seulement qu'il s'agirait de recueillir des données permettant de situer les questions de recrutement et de formation du personnel par rapport à l'ensemble des fonctions à remplir par ce personnel. Conformément aux suggestions du Comité consultatif spécial d'experts de 1953, l'on s'est borné ici à préparer un rapport sur la base des résultats des conférences régionales (E/CN.5/298, § 20), aussi n'entrera-t-on pas dans le détail des rubriques de ce questionnaire.

En sus du présent rapport, le Congrès aura communication d'une trentaine de rapports complémentaires¹, émanant de divers pays choisis dans différentes régions du monde, qui, conformément au vœu exprimé par le Comité d'experts, décrivent des exemples concrets de programmes de recrutement et de formation du personnel et donnent des renseignements sur les résultats obtenus.

QUELQUES OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

Dans une première « Observation préliminaire », le Groupe d'Amérique latine déclare que les règles que le Groupe a formulées sont un essai de présenter un système général de la matière, vu que des principes qui puissent être recommandés pour le recrutement et la formation adéquates du personnel pénitentiaire n'ont pas été arrêtés jusqu'ici, et le personnel n'a pas été classé en différentes catégories. Sous ce rapport, il y a lieu de rappeler que, donnant suite aux avis exprimés au X^e Congrès pénal et pénitentiaire international, réuni à Prague en 1930, la Commission internationale pénale et pénitentiaire avait étudié cette question et présenté en 1938 aux gouvernements représentés dans cette organisation un « Mémoire sur l'enseignement professionnel des fonctionnaires pénitentiaires », qui fut publié dans son bulletin intitulé *Recueil de documents en matière pénale et pénitentiaire* (vol. VII, 1938), et inclus dans la collection des travaux de la Commission (vol. XII, 1942). Ce mémoire énonçait des recommandations pour le recrutement et la formation des différentes catégories de personnel pénitentiaire et pour l'amélioration de la position de ce personnel, telles qu'elles avaient été formulées par plusieurs experts au sein de la Commission et approuvées par elle.

En outre, par rapport à ses propres recommandations, le Groupe d'Amérique latine déclare, dans sa deuxième « Observation préliminaire », que celles-ci devaient être considérées comme un minimum qui pourrait être adapté à tous les pays représentés au Cycle d'études d'Amérique latine, compte tenu de leur législation nationale et de leurs méthodes particulières, et que leur application pourrait être étendue à d'autres pays non représentés au Cycle d'études. En rapprochant cette observation de celles que le Secrétariat a exposées dans son introduction au projet d'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus (doc A/CONF. 6/C. 1/L. 1), on peut retenir cette conclusion qu'il s'agit en somme d'arrêter certaines règles fondamentales ou minima qui soient en même temps formulées de

¹ Voir les documents A/CONF.6/C.1/L.3 et suivants.

manière assez souple pour que leur application universelle ne doive rencontrer aucune objection de principe du point de vue régional ou national et abstraction faite, évidemment, des moyens matériels limités qui sont disponibles et peuvent dans divers cas s'avérer temporairement insuffisants pour permettre la réalisation pleine et entière des recommandations internationales.

I. — LE PERSONNEL PENITENTIAIRE : SA MISSION; CATEGORIES, STATUT ET CONDITIONS DE SERVICE

A. — CONCEPTION MODERNE DU SERVICE PENITENTIAIRE; TENDANCE A LA SPECIALISATION ET NECESSITE DE LA COORDINATION

A juste titre, on a souligné durant les travaux du Groupe européen l'importance pour l'étude entreprise du postulat de l'Administration pénitentiaire moderne selon lequel se sont les hommes et non les bâtiments ou les systèmes qui, en dernière analyse, jouent le plus grand rôle dans le redressement des délinquants. Aussi importe-t-il au premier chef de trouver pour ce travail des personnes idoines et de leur donner la formation qui leur permettra de s'acquitter au mieux de leur tâche.

Homogène à l'origine, parce que presque uniquement destiné à la garde des détenus, ce personnel s'est diversifié ou tend à se diversifier pour se consacrer à des tâches spéciales plus complexes : observation, éducation, aide psychologique et sociale, soins psychiatriques. Ce développement caractéristique se constate, à un degré plus ou moins prononcé, dans chaque région.

Ainsi, le point essentiel qui s'est dégagé de l'examen de la situation actuelle dans différents pays européens est la tendance à recruter un personnel de plus en plus spécialisé et diversifié, dont les principales catégories sont décrites dans la section B ci-après. Cette tendance résulte de l'évolution des méthodes de traitement pénitentiaire dont l'application nécessite à l'heure actuelle l'emploi d'un personnel comparable, quant à sa formation, à celui d'un important service social. Elle exige, en outre, le recours à un nombre toujours plus élevé de spécialistes. En mettant en lumière les avantages de cette situation de fait, le Groupe européen a estimé que cette tendance s'avérait nécessaire, et il a recommandé que les gouvernements lui réservent un accueil favorable.

Les inconvénients de cette situation de fait n'ont cependant pas échappé au Groupe, qui a noté en particulier que la spécialisation et la diversification du personnel pouvaient avoir pour effet de contrarier une harmonieuse mise en œuvre du traitement pénitentiaire. On a donc souligné la nécessité impérieuse de coordonner les activités des différentes catégories de personnel afin d'éclairer et d'élargir leurs vues sur les divers aspects du traitement pénitentiaire et d'assurer l'application uniforme de méthodes cohérentes. A cette fin, le Groupe a recommandé la création d'un comité de coordination où seraient représentées les différentes catégories de personnel, ou le recours à tout autre moyen approprié.

A titre d'exemple de la difficulté de mettre en œuvre une conception uniforme du régime auquel doivent être soumis les détenus et de la nécessité de coordonner l'activité des différentes catégories de personnel, on a souligné notamment que les psychologues et psychiatres devaient si possible avoir une expérience générale pénitentiaire, et non seulement clinique, sans quoi ils ont tendance à envisager les cas d'un point de vue strictement médical. Sur le plan de la formation en cours d'emploi, les consultations dont il sera question plus loin (voir le point c) de la section C du chapitre III) ont précisément pour but d'assurer une collaboration plus étroite entre les divers éléments du personnel travaillant dans un esprit d'équipe.

S'agissant des méthodes propres à assurer la coordination on a cité des cas où un fonctionnaire était spécialement chargé de la coordination et d'autres où fonctionnait un comité au sein duquel étaient représentées toutes les catégories de personnel spécialisé.

Dans sa première recommandation, le Groupe européen a résumé comme suit les idées émises au cours de ses travaux :

« 1. — Le groupe tient à souligner la transformation qu'entraîne pour le personnel pénitentiaire la conception nouvelle de sa tâche qui, de celle de simples gardiens, est devenue celle de membres d'un important service social. C'est ce qu'indique la tendance à adjoindre au personnel un nombre toujours plus grand de spécialistes, tels que psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, instituteurs, instructeurs techniques.

» Le groupe estime cette évolution nécessaire dans un système pénitentiaire moderne, et il recommande qu'elle soit favorablement accueillie par les gouvernements même si elle doit entraîner des dépenses supplémentaires.

» Cependant, cette spécialisation croissante peut contrarier une harmonieuse mise en œuvre du traitement pénitentiaire, et poser des problèmes pour la coordination des activités des différents secteurs de personnel spécialisé.

» Le groupe estime donc nécessaire que, soit par la création d'un comité de coordination, soit par tout autre moyen, tous les membres du personnel spécialisé adoptent, pour l'exécution de leur tâche, une méthode uniforme qui aura également cet avantage de leur donner une plus claire vision des divers aspects des problèmes considérés. »

Le Groupe d'Amérique latine a inséré un texte analogue (recommandation 4) en tête de ses « Principes de base » :

« 4. — Il paraît indiqué de souligner que le progrès actuel de la science pénitentiaire comporte une nouvelle conception du travail du personnel qui exige la compétence et la collaboration harmonieuse de chaque membre. Ce développement se traduit par une tendance à adjoindre au personnel un nombre croissant de spécialistes, tels que médecins, psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, instituteurs, instructeurs techniques, etc.

» Le cycle d'études considère ce critère d'évolution comme nécessaire dans un système pénitentiaire moderne et recommande son accueil favorable et son adoption par les gouvernements, même s'il entraîne des dépenses additionnelles. Cependant, cette spécialisation croissante peut contrarier une harmonieuse mise en œuvre du traitement pénitentiaire et poser des problèmes pour la coordination des activités des différents secteurs de personnel spécialisé. Pour parer à cet inconvénient, on propose la création d'un organe de coordination ou de tout autre moyen similaire afin d'assurer que tous les membres du personnel spécialisé adoptent, pour l'exécution de leur tâche, une méthode uniforme qui, entre autres, aurait l'avantage de leur donner une plus claire vision des problèmes considérés. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient, sous le chiffre 3 de ses recommandations, s'est rallié au premier paragraphe du texte du Groupe d'Amérique latine. En ce qui concerne le second, tout en se rendant compte de la nécessité d'avoir du personnel spécialisé pour travailler à la rééducation des détenus, il a cru simplement devoir signaler le danger d'une spécialisation excessive et a substitué au texte ci-dessus le paragraphe suivant :

« [3.] — »

» Cette tendance est saine, et le cycle d'études recommande qu'elle soit prise en considération favorable par les gouvernements même si elle entraîne des dépenses additionnelles. La spécialisation excessive devrait être évitée puisqu'elle pourrait donner lieu à des difficultés administratives. »

Par l'insertion d'une nouvelle disposition dans l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, le Groupe du Moyen-

Orient a, de son côté, comme les autres Groupes, insisté sur la nécessité d'un personnel de spécialistes (règle 84, premier paragraphe, du texte régional) :

« On doit adjoindre au personnel, dans toute la mesure du possible, un nombre suffisant de spécialistes, tels que psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, instituteurs, instructeurs techniques. »

L'une des idées fondamentales contenues dans le texte du Groupe européen, celle du « service social », se trouve plus loin parmi les « Principes de base » du Groupe d'Amérique latine, dans un texte emprunté au point b) de la règle 40 du projet d'Ensemble de règles minima :

« 6. — On devrait s'efforcer d'éveiller et de maintenir dans l'opinion publique et dans l'esprit du personnel la conviction que la mission de ce dernier est un service social d'une grande importance. A cet effet, tous les moyens de publicité appropriés peuvent être utilisés. »

Lors de la discussion de l'Ensemble de règles, le Groupe du Moyen-Orient s'est rallié à la même idée, mais en reprenant la rédaction originale du projet où la deuxième phrase est plus impérative :

« ... et à cet effet, tous les moyens appropriés pour éclairer le public devraient être utilisés. »

Le Secrétariat estime qu'il y a lieu de retenir, soit textuellement, soit dans leur substance, les différentes idées contenues dans les recommandations des Groupes régionaux au sujet de la conception moderne du service pénitentiaire, de la spécialisation des fonctions et de la coordination nécessaire (voir au chapitre IV les paragraphes I à III des recommandations du Secrétariat).

B. — LES CATÉGORIES DE PERSONNEL PÉNITENTIAIRE

La spécialisation croissante des fonctions du personnel des établissements se reflète dans une division du personnel pénitentiaire en différentes catégories qu'on rencontre dans l'organisation des prisons de la majorité des pays à l'heure actuelle.

Le Groupe d'Amérique latine a fait observer, dans une de ses « Observations préliminaires », que :

« 3. — Les catégories en lesquelles le personnel pénitentiaire a été divisé [par le Groupe régional] ne doivent pas être considérées comme définitives et absolues : elles permettent la flexibilité et les subdivisions chaque fois qu'il est nécessaire. »

Sous le titre « Statut du personnel », ce groupe a ensuite proposé les catégories suivantes :

« 9. — Aux fins de son statut et de l'exercice de ses fonctions, il est recommandé que le personnel pénitentiaire soit divisé en les catégories suivantes :

- a) Personnel de direction ;
- b) Personnel de surveillance ;
- c) Personnel spécialisé ;
- d) Personnel administratif.

» Le personnel de direction comprend les directeurs et les directeurs adjoints des établissements.

» Le personnel de surveillance est, à chacun de ses grades hiérarchiques, responsable de la surveillance.

» Le personnel spécialisé comprend toutes les personnes qui remplissent des fonctions demandant des connaissances spéciales, par exemple psychiatres, psychologues, médecins, travailleurs sociaux, etc.

» Le personnel administratif est chargé du travail de bureau tel que la tenue des registres et les services similaires : correspondance, comptabilité, caisse et autres fonctions auxiliaires des services internes.

» Dans chaque établissement, les catégories ci-dessus sont subordonnées à l'unité nécessaire d'autorité qui émane du directeur en charge. »

Cette proposition correspond, dans les grandes lignes, à la division du personnel existant dans la plupart des pays ainsi qu'à celle qui figure au questionnaire de 1952.

Toutefois, tenant compte de la situation constatée dans presque tous les pays qui ont un système adéquat au point de vue du travail pénitentiaire et de la formation professionnelle des détenus, le questionnaire avait consacré une rubrique spéciale à la catégorie intermédiaire du personnel technique du travail pénitentiaire. Cette catégorie comprend les ingénieurs, chefs d'ateliers, instructeurs professionnels, contremaitres, etc. Ces personnes possèdent le plus souvent un diplôme d'artisan ou autre diplôme technique, et peuvent de ce fait être classées parmi le personnel spécialisé ; mais, sous d'autres rapports, surtout en ce qui concerne leurs fonctions générales de nature éducative les plaçant en contact étroit et continu

avec les détenus, et leur préparation psychologique à cet effet, elles doivent plutôt être assimilées au personnel de surveillance. De ce fait, dans le présent rapport, les considérations visant le personnel spécialisé aussi bien que celles qui concernent le personnel de surveillance s'appliquent, le cas échéant, au personnel technique du travail pénitentiaire.

D'autre part, le Groupe du Moyen-Orient, lors de l'examen de l'Ensemble de règles minima (de même que le Groupe européen à la même occasion) n'a pas jugé nécessaire de mentionner spécialement la catégorie des « éducateurs », estimant que l'appellation et les fonctions de cette catégorie ne sont pas comprises de la même façon dans tous les pays, et que tout le personnel doit concourir à l'œuvre éducative, ce qui pourrait sembler douteux si un corps spécial d'éducateurs était visé expressément. Ce dernier motif semble être à retenir.

Sous le titre « Etablissements spéciaux », le Groupe d'Amérique latine a précisé que :

« 24. — Les établissements pour femmes doivent avoir un personnel féminin et être dirigés par des personnes du même sexe, exception faite de fonctions techniques qui ne peuvent pas être accomplies par des femmes. »

Il a été précisé que la deuxième partie de la phrase visait également le cas où on ne disposait pas de personnel féminin.

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient (recommandation 17) a adopté le même texte, mais en supprimant la deuxième partie de cette phrase.

En résumé, on peut constater qu'à l'exception du Groupe d'Amérique latine, les Groupes régionaux se sont abstenus de proposer une classification-type du personnel pénitentiaire. Il semble en effet préférable de ne pas en proposer une car d'une part il n'est pas possible, dans le cadre de cette étude, d'entrer dans des détails d'organisation et, d'autre part, aucun doute ne peut surgir quant aux catégories et fonctions principales auxquelles le présent rapport se réfère.

C. — STATUT ET CONDITIONS DE SERVICE DU PERSONNEL ; CARACTÈRE NON-MILITAIRE

a) *Statut de la fonction publique ; emploi à plein temps.*

En répondant au questionnaire, les correspondants européens ont exposé le système en vigueur dans leur pays. L'examen de ces

systèmes n'a pas permis de conclure que l'un quelconque d'entre eux, considéré par rapport aux autres, soit de nature à assurer un meilleur rendement du personnel; il a montré du moins que les fonctions pénitentiaires sont devenues beaucoup plus complexes et ardues qu'elles ne l'étaient autrefois, alors que le personnel n'exerçait qu'une activité de surveillance. Le Groupe européen a constaté qu'un urgent besoin de personnel qualifié se faisait sentir, et il a spécifié que les gouvernements devraient consentir aux dépenses supplémentaires nécessaires qu'entraînent la création et le maintien d'un pareil corps de fonctionnaires.

Il a paru indispensable à ce groupe régional que le personnel des établissements pénitentiaires jouisse de la dignité et de l'indépendance qui accompagnent habituellement le statut de fonctionnaire: ceux qui appartiennent à la fonction publique étant choisis selon des règles précises, rétribués par le gouvernement et jouissant des garanties habituelles en matière de traitement, de sécurité d'emploi, de droits à pension, etc.

Ainsi, le Groupe européen a été d'avis que le personnel pénitentiaire employé à plein temps doit posséder le statut permanent des agents de l'Etat, comportant le droit à une pension, et qu'il doit être recruté spécialement pour l'emploi auquel on le destine, suivant certaines règles de sélection et non par voie de transfert en provenance des forces armées ou de la police (voir le point c) ci-après). Le premier paragraphe de la recommandation formulée à ce sujet par le Groupe est comme suit :

« 2. — Les membres du personnel pénitentiaire employés à plein temps devraient avoir le statut d'agents de l'Etat, c'est-à-dire qu'ils devraient être au service du gouvernement du pays ou de l'Etat, être recrutés d'après certaines règles de sélection et jouir d'un statut permanent comportant le droit à une pension.

..... »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient s'est rallié à ce texte.

Le Groupe du Moyen-Orient également a réclamé pour le personnel pénitentiaire le statut des agents de l'Etat, en apportant un amendement en ce sens au projet d'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus (point c) de la règle 81 du texte régional), lequel mentionne, d'autre part, la sécurité dans l'emploi comme partie intégrante de ce statut :

« ... le personnel doit pouvoir consacrer tout son temps à sa tâche, il doit posséder le statut des agents de l'Etat

et être assuré en conséquence d'une sécurité d'emploi ne dépendant que de sa bonne conduite, de l'efficacité de son travail et de son aptitude physique.

..... »

Cette formule apparaît aussi dans la recommandation 11 (voir sous b) ci-après) du Groupe d'Amérique latine. Dans sa recommandation 8, ce groupe a décrit avec davantage de détails le statut des agents de l'Etat, qu'il réclame expressément pour tous les membres du personnel pénitentiaire :

« 8. — Tous les membres du personnel, sans exception, devraient avoir le statut des agents de l'Etat et, par conséquent, être régis par les règlements de la fonction publique; ils doivent être tenus de satisfaire à certaines exigences minima et être recrutés d'après des règles de sélection déterminées, par exemple au concours. Ils doivent jouir d'un statut permanent et avoir droit aux avantages de la carrière tels que promotion, sécurité sociale, prestations afférentes à la fonction et, le cas échéant, le droit à la retraite ou à une pension. »

Le même texte a été adopté, comme n° 7 de ses recommandations, par le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient.

Ces deux derniers groupes sont ainsi allés plus loin que le Groupe européen en réclamant le statut des agents de l'Etat pour tous les membres du personnel sans exception, donc sans faire une distinction entre le personnel employé à temps complet et certaines catégories de personnel qui pourraient être employées dans d'autres conditions. Pour certaines fonctions spécialisées, notamment, la recommandation du Groupe d'Amérique latine ne paraît en fait pas être applicable d'une façon aussi généralisée.

Sous ce rapport, une proposition du Groupe du Moyen-Orient précise, dans le cadre de l'Ensemble de règles minima (règle 84, deuxième paragraphe, du texte régional) que, parmi le personnel spécialisé,

« Les travailleurs sociaux, les instituteurs et les instructeurs techniques devront être employés d'une façon permanente. »

et, quant à la fonction de directeur (règle 85, deuxième paragraphe, du même texte), que

« Cette fonction ne peut être accessoire. »

Il semble indiqué de retenir ces deux recommandations, qui figurent également dans les propositions du Secrétariat concernant l'Ensemble de règles minima (voir document A/CONF. 6/C.1/L. 1).

Les recommandations du Secrétariat concernant le statut et l'emploi à plein temps du personnel figurent aux paragraphes IV et V du chapitre IV.

b) *Conditions de service.*

De même que l'extension au personnel pénitentiaire du statut de la fonction publique, l'octroi à ce personnel de conditions de service favorables est de nature à faciliter un bon recrutement. Sans passer en revue ici toutes les rubriques du questionnaire de 1952 qui avaient un rapport avec les conditions et l'organisation du service, on examinera rapidement les recommandations que l'un ou l'autre des groupes régionaux ont signalées comme étant les plus importantes.

L'importance du régime des traitements et salaires comme condition fondamentale d'un bon recrutement a été soulignée par le Groupe européen. On a insisté sur le fait que les surveillants de prison sont trop fréquemment mis sur le même pied que certains autres fonctionnaires subalternes tels que les agents des douanes ou de la police. Si cette situation pouvait se justifier tant qu'ils n'exerçaient que des fonctions de surveillance, elle doit être modifiée puisque l'on exige maintenant des intéressés un degré d'instruction plus élevé et de plus grandes qualités morales. Les traitements et salaires des membres du personnel pénitentiaire devraient donc être portés à un niveau correspondant à la complexité des tâches qui leur sont confiées aujourd'hui.

En fait, on peut parler d'une certaine affinité entre les responsabilités et les fonctions du personnel des établissements pénitentiaires et ceux du corps enseignant. Le personnel pénitentiaire est en contact plus ou moins permanent avec les hommes dont il a la charge, tandis que d'autres fonctionnaires (les agents de la police, par exemple), n'ont que des contacts limités avec autrui. L'effort qu'exige un contact aussi permanent et étroit ne peut être fourni que par un personnel faisant preuve de hautes qualités morales, puisque les membres de ce personnel sont, d'une certaine manière, aussi « prisonniers » que les détenus qu'ils surveillent. Au caractère ardu de la tâche devrait correspondre une rémunération convenable aux membres de ce personnel. Le relèvement des traitements se justifie aussi par d'autres raisons, par exemple le fait que les membres du personnel sont souvent appelés à exercer leurs fon-

tions loin des centres urbains, qu'ils sont exposés à certains risques de par leur profession, etc.

La recommandation du Groupe européen sur ce point a la teneur suivante :

« 4. — Le groupe estime que le personnel pénitentiaire doit bénéficier de conditions de service suffisantes pour attirer et retenir les personnes les plus qualifiées. Les traitements ne doivent pas être arbitrairement liés à ceux d'autres fonctionnaires mais doivent être calculés en fonction du travail qui doit être effectué dans un système pénitentiaire moderne, tâche complexe, ardue, et qui est de la nature d'un service social important. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a repris le même texte dans sa recommandation 8 (a), en y ajoutant cependant un paragraphe concernant le logement (voir plus loin).

Le Groupe d'Amérique latine a formulé les recommandations que voici ¹ :

« 10. — Le personnel pénitentiaire devrait recevoir des salaires suffisants qui le mettent à même de mener une vie respectable et soient en même temps propres à attirer et retenir au service les personnes les plus qualifiées. A cette fin, les salaires devraient être calculés de façon à constituer une compensation pour le service désintéressé qu'un système pénitentiaire moderne exige. »

« 11. — Afin de réaliser les objectifs qui viennent d'être énoncés, il importe que le personnel consacre tout son temps à ses fonctions et qu'il ait la garantie de la sécurité dans l'emploi ne dépendant que de sa bonne conduite, de l'efficacité dans l'accomplissement de sa tâche et de son aptitude physique. Les avantages de la carrière doivent être déterminés à la lumière des considérations antérieures concernant la nature du service. »

¹ Indépendamment des recommandations pour le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire, le Groupe d'Amérique latine a adopté (voir annexe 9 du rapport du Cycle d'études de Rio) une « Recommandation au sujet de la constitution d'une œuvre sociale autonome pour le personnel pénitentiaire » :

- « I. — Dans le but de contribuer à assurer aux membres de l'Administration pénitentiaire un niveau de vie adéquat.
- » II. — Il est suggéré de créer une œuvre sociale autonome comme partie intégrante de l'organisation de chaque Administration pénitentiaire ou, alternativement, des coopératives ayant le même but devraient être constituées avec la participation de tout le personnel. Les avantages de cette œuvre sociale devraient s'étendre aussi à la famille.
- » III. — L'œuvre social-pourrait procurer les services et prestations suivantes : un magasin général pour l'achat de denrées, vêtements et autres articles ; des services sociaux, y compris l'aide médicale et la fourniture de médicaments ; l'assistance judiciaire gratuite ; le cautionnement pour le personnel ; des subsides pour la construction de logements, etc. »

Le texte de la dernière de ces deux recommandations a été repris par le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient comme recommandation 9 de ce groupe.

Le Groupe du Moyen-Orient a déclaré, dans la règle 81 (c) du texte régional de l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, que :

« ... La rémunération du personnel doit être suffisante pour qu'on puisse recruter et maintenir en service des hommes et des femmes capables. Les avantages de leur carrière doivent être déterminés en tenant compte de la nature pénible du travail. »

En ce qui concerne le logement du personnel, la discussion dans le Groupe européen a montré — bien qu'aucune recommandation n'ait été faite, car on a estimé que chaque pays doit régler lui-même la question comme il convient le mieux — que l'administration devrait procurer au personnel des logements convenables, situés autant que possible en dehors de l'établissement pénitentiaire mais à proximité de celui-ci. S'il est avantageux pour le personnel de disposer de logements gratuits ou contre un loyer nominal, le groupe a été d'avis qu'il n'en était pas moins mauvais, du point de vue psychologique, que le personnel vive constamment dans l'atmosphère tendue qui règne dans l'établissement. On a souligné qu'il faut s'efforcer par tous les moyens d'éviter le « circuit fermé », dans l'intérêt non seulement des surveillants mais aussi de leurs familles, et que le personnel devrait être autorisé, et même encouragé, à passer ses heures de loisir loin du milieu pénitentiaire.

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient, de son côté, a adopté la recommandation suivante concernant le logement :

« [8.] — b) Des logements convenables et en nombre suffisant devraient être fournis à tous les membres du personnel pénitentiaire à proximité de l'établissement. »

Sans l'étendre expressément à « tous les membres » du personnel, il paraît utile d'inclure une telle recommandation parmi les conditions de service en général (voir à ce sujet la recommandation VI du Secrétariat, au chapitre IV).

Vu la recommandation tendant à ce que le personnel reçoive le statut des agents de l'Etat, le Groupe européen n'a pas jugé nécessaire de formuler des recommandations générales au sujet de la réputation du candidat, des limites d'âge ou de l'aptitude physique requise, le recrutement devant se faire essentiellement sur la base des titres et aptitudes professionnelles ainsi que des stages

pratiques. Il a estimé toutefois que le maintien en service devrait être décidé en fonction de l'état de santé et de la nature du service. On a du reste signalé qu'en raison du manque de personnel qualifié on est parfois forcé, dans certains pays, de demander aux fonctionnaires retraités de reprendre du service.

Le même groupe n'a pas non plus adopté de dispositions spéciales au sujet du taux des pensions et des prestations sociales, des heures de travail, des congés, des grades et des avancements, de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, des sanctions disciplinaires et des récompenses, ces questions étant traitées par le statut de la fonction publique, lequel varie sensiblement d'un pays à l'autre. Par contre, le Groupe européen a cru devoir mettre, une fois de plus, l'accent sur la nécessité de consultations entre les différentes catégories de personnel pour discuter, entre autres, de leurs conditions de travail (voir chapitre III, le point c) de la section C).

Les autres groupes se sont également abstenus de formuler des recommandations sur les points mentionnés. En effet, ces questions rentrent essentiellement dans la compétence nationale ou dans celle de certaines institutions spécialisées des Nations Unies.

c) Organisation non-militaire du personnel; uniforme; port d'armes.

Dans leurs recommandations les Groupes régionaux se sont abstenus de mentionner la condition imposée dans certains pays aux candidats aux postes de gardiens de prison d'avoir accompli une période de service militaire actif.

En ce qui concerne le port d'un uniforme dans le service des prisons, les Groupes se sont également abstenus de présenter une recommandation. Le Groupe européen a constaté que le personnel subalterne porte l'uniforme dans la plupart des pays, qu'il s'agit là d'une tradition bien établie à des fins pratiques mais qui est dépourvue de toute signification militaire, l'uniforme étant souvent un simple costume de travail. Le Groupe a noté, d'autre part, que le port de l'uniforme contribue à créer un esprit de corps, voire même un esprit de famille, et que cet avantage entre autres méritait d'être signalé.

Le caractère civil du personnel pénitentiaire a été souligné par tous les Groupes régionaux non seulement par la demande qu'ils ont faite pour lui du statut de la fonction publique, mais aussi par des déclarations spéciales telles que celle du Groupe européen, au

deuxième paragraphe de sa recommandation ² (voir aussi la section A du chapitre II) :

« [2.] — Le Groupe recommande donc, comme règle générale, que ce personnel soit spécialement recruté et ne soit pas composé de membres détachés des forces armées, de la police ou d'autres services publics. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a également adopté ce texte.

Le Groupe d'Amérique latine a été moins catégorique sous ce dernier rapport. Lors de la discussion, on a d'une part voulu faire ressortir que le personnel pénitentiaire était un personnel civil et ne devait pas être choisi parmi les membres des forces armées ou de la police; d'autre part, on a été d'avis que cette directive générale devait permettre quelque flexibilité car d'anciens militaires pourraient présenter les aptitudes requises, non parce qu'ils ont été dans l'armée mais du fait d'une vocation et de leur formation personnelle. Le service dans les prisons ne doit pas être considéré comme un débouché pour des personnes d'autres professions; généralement, les prisonniers sont méfiants à l'égard des gardiens venant de la police ou des forces armées. Ce groupe a formulé le « principe de base » suivant :

« 5. — Le cycle d'études est d'avis que le personnel pénitentiaire doit avoir un caractère civil, avec les divisions hiérarchiques nécessaires dans ce genre d'administration, et dont la forme pourra varier suivant les catégories décrites plus loin [sous la recommandation 9]. »

Concernant la discipline à laquelle le personnel est soumis, le Groupe d'Amérique latine a eu soin d'éviter le terme « discipline militaire » et de parler de « discipline pénitentiaire » pour bien faire ressortir que le système pénitentiaire a sa propre discipline, bien que le personnel soit censé savoir manipuler les armes à feu. Ce faisant il a voulu parer à la forte influence militaire sur l'organisation et l'administration des prisons dans une région où une discipline de caserne tendait à régir les établissements pénitentiaires. On a souligné en même temps que la garde extérieure des établissements devait si possible être assurée par le personnel pénitentiaire de carrière et non par des militaires ou par la police. Le groupe a ainsi formulé la recommandation suivante (qui figure sous le titre « Formation professionnelle ») :

« 19. — Le personnel de surveillance doit être organisé en conformité des règles disciplinaires de l'établissement pénitentiaire afin de maintenir les distinctions de grade et

l'ordre nécessaires. Il est désirable que le service de surveillance extérieure soit assuré par le personnel pénitentiaire. »

La principale différence entre le personnel affecté à la surveillance interne et celui qui assure la garde extérieure concerne le port d'armes. On peut dire que dans la plupart des pays, aujourd'hui, les gardiens des détenus ne portent pas d'armes, et seuls sont armés les surveillants en faction dans les tours de garde situées autour des prisons, ou ceux qui font le service de nuit, ce qui correspond aux précautions normales pour le cas d'alerte.

Le Groupe européen a été d'avis que, sauf circonstances spéciales, les agents qui assurent un service les mettant en contact direct avec les détenus ne doivent pas être armés et que, dans le cas où une arme est confiée à un membre du personnel, celui-ci doit avoir été entraîné à son maniement. Le groupe a estimé que si, en général, les gardiens ne portent pas d'armes en vue d'éviter qu'un détenu ne s'en empare, ou pour parer à tout autre incident, les méthodes nouvelles militent *a fortiori* contre le port d'armes. En effet, dès l'instant où l'on désire s'assurer la coopération des détenus eux-mêmes aux méthodes de traitement qui leur sont appliquées, le port d'une arme doit être évité en raison de l'effet psychologique qu'il risque de produire. Par contre, il importe que les surveillants ne soient pas sans défense, et il convient pour cela qu'un entraînement physique spécial leur soit donné (voir au chapitre III le point c) de la section B).

Le Groupe européen a formulé les recommandations qui suivent et auxquelles le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient et celui du Moyen-Orient ont également souscrit, le dernier en les insérant dans l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus (règle 89 (c) du texte régional) :

« 12. — Sauf circonstances spéciales, les agents qui assurent un service les mettant en contact direct avec les détenus ne doivent pas être armés.

» Par ailleurs, il est recommandé de ne jamais confier une arme à un membre du personnel sans que celui-ci ait été entraîné à son maniement. »

Le Groupe d'Amérique latine, sous le titre « Formation professionnelle », a formulé un texte analogue (voir au chapitre III le point e) de la section B).

Les recommandations du Secrétariat concernant l'organisation non-militaire du personnel et le port d'armes, tirées des recommandations sus-indiquées, figurent aux paragraphes VII et VIII du chapitre IV ci-après.

II. — LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL PENITENTIAIRE

A. — AUTORITÉ COMPÉTENTE; MÉTHODES ADMINISTRATIVES GÉNÉRALES

L'autorité qui est chargée du recrutement varie selon les pays. Il en est où ce sont, en règle générale, les directeurs de prison qui recrutent leur personnel; dans d'autres, c'est l'Administration pénitentiaire centrale. Il est évident qu'une certaine centralisation, en conformité avec la structure politique ou constitutionnelle du pays, facilite l'établissement de normes pour les aptitudes à exiger des candidats.

Le Groupe européen a désiré poser formellement en principe que c'est l'Administration pénitentiaire qui décidera en dernier ressort. Il a précisé, en outre, que dans les pays où le personnel pénitentiaire relève de la fonction publique et est donc recruté par l'Administration centrale de l'Etat, par l'entremise d'une commission des agents de l'Etat, par exemple, il est important que l'Administration pénitentiaire soit représentée au comité de recrutement.

Ce groupe s'est d'autre part élevé énergiquement contre le recrutement pour raisons non-professionnelles ou non-techniques. Il a constaté que le recrutement motivé par des raisons politiques présente un réel danger et, estimant que la recommandation relative au statut des fonctionnaires ne suffit peut-être pas pour répondre à cette préoccupation, il a formulé une recommandation spéciale tendant à garantir que toute influence politique sera écartée lors du recrutement du personnel pénitentiaire.

Un autre danger réside dans le fait de l'admission dans le service pénitentiaire de fonctionnaires ayant appartenu à d'autres branches de la fonction publique, ainsi que du recrutement par priorité, à titre de récompense pour services rendus dans l'armée, de retraités ou d'anciens militaires mutilés. Du point de vue professionnel cette méthode est peu souhaitable, car seules les aptitudes professionnelles doivent peser dans le choix des candidats à des postes de l'Administration pénitentiaire. Ce point a d'ailleurs été traité sous un angle un peu différent par la recommandation du Groupe européen relativement à l'octroi du statut de la fonction publique, à savoir que le personnel pénitentiaire soit spécialement recruté et non pas détaché d'autres services publics tels que l'armée ou la police (recommandation 2, deuxième paragraphe; voir au chapitre I le point c) de la section C).

Voici les recommandations formulées par le Groupe européen en ce qui concerne l'autorité compétente et les méthodes générales de recrutement :

« 3. — Le groupe recommande que :

- a) Le recrutement soit centralisé et relève ou bien de l'Administration pénitentiaire, ou bien d'une commission des agents de l'Etat ;
- b) L'Administration pénitentiaire décide en dernier ressort du choix des candidats, lorsque la commission des agents de l'Etat est chargée du recrutement ;
- c) Des dispositions soient prises pour écarter les interventions politiques lors du recrutement des candidats à des postes de l'Administration pénitentiaire ;
- d) L'Administration pénitentiaire ne soit pas tenue d'accepter des candidats qui ne possèdent pas les aptitudes nécessaires pour ce service. »

Le Groupe d'Amérique latine a présenté dans les quatre premiers paragraphes de sa recommandation 13 un texte qui correspond de près à celui du Groupe européen :

« 13. — Le recrutement approprié du personnel pénitentiaire devrait reposer sur les principes fondamentaux suivants :

- a) Autant que possible le recrutement devrait être centralisé, en harmonie avec la structure politique de chaque pays, et se faire sous la direction d'une Administration supérieure des prisons ;
- b) Si d'autres organes de l'Etat sont chargés du recrutement, l'Administration pénitentiaire devrait décider en dernier ressort du choix des candidats ;
- c) Des dispositions devraient être prises pour éliminer les interventions politiques lors du recrutement des candidats à des postes de l'Administration pénitentiaire ;
- d) Les aptitudes minimum requises pour chaque poste devraient être précisées. L'Administration pénitentiaire devrait rejeter les candidats qui ne possèdent pas les qualités requises ;

..... »

Pour ce qui est des interventions politiques, le Groupe d'Amérique latine a émis aussi quelques considérations se rapportant plus particulièrement au personnel de direction (voir au point d) de la section B du présent chapitre les considérations précédant la recommandation 16 du groupe).

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a adopté un texte qui combine dans une certaine mesure les textes des deux autres grou-

pes : il a supprimé dans le texte latino-américain le mot « fondamentaux », a remplacé le paragraphe a) par le paragraphe 3 a) du texte européen, et le paragraphe b) par le paragraphe 3 b) du texte européen, mais a estimé que pour des raisons d'ordre constitutionnel le chef de l'Administration pénitentiaire dans nombre de pays ne pouvait avoir qu'une voix consultative dans le choix des candidats et non pas en décider en dernier ressort; enfin, il a remplacé dans le paragraphe c) les mots « les interventions politiques » par « l'influence politique », et dans le paragraphe d) les mots « Administration pénitentiaire » par « autorité de recrutement ». Ainsi, le texte de ce groupe se lit comme suit :

- « 11. — Le recrutement approprié du personnel pénitentiaire devrait reposer sur les principes suivants :
- a) Le recrutement devrait être centralisé, relevant soit de l'Administration pénitentiaire, soit d'une commission des agents de l'Etat ;
 - b) L'Administration pénitentiaire devrait avoir une voix dans le choix des candidats, lorsque la commission des agents de l'Etat est chargée du recrutement ;
 - c) Des dispositions devraient être prises pour éliminer l'influence politique lors du recrutement des candidats à des postes de l'Administration pénitentiaire ;
 - d) Les aptitudes minimum requises pour chaque poste devraient être précisées. L'autorité de recrutement devrait rejeter les candidats qui ne possèdent pas les qualités requises ;
- »

La recommandation IX du Secrétariat (cf. chapitre IV) tient compte de la structure constitutionnelle et administrative variable d'un pays à un autre et qui ne permet pas toujours à l'Administration pénitentiaire de décider en dernier ressort du recrutement des candidats. Pour la même raison, le paragraphe d) du texte européen ne saurait être repris comme tel; l'idée dont il s'inspirait semble d'ailleurs être contenue dans les paragraphes précédents, en particulier au paragraphe 3.

B. — CONDITIONS DE RECRUTEMENT

a) *En général.*

Le Groupe d'Amérique latine a formulé, sous le titre « Recrutement », une règle de portée générale :

« 12. — L'Administration pénitentiaire doit faire preuve d'une vigilance particulière dans la sélection du personnel en se laissant guider par des considérations d'intégrité, d'humanité et de compétence. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a adopté un texte analogue (recommandation 10 du groupe) en donnant toutefois à la fin de la phrase la rédaction suivante :

« ... en se laissant guider par des considérations d'intégrité, d'humanité, d'intelligence et d'aptitude physique. »

Cette dernière adjonction peut s'avérer utile, nonobstant les considérations du Groupe européen concernant l'aptitude physique (voir au chapitre I le point b) de la section C) car il s'agit d'exclure le recrutement d'anciens militaires mutilés, etc.

Le Groupe du Moyen-Orient, de son côté, a adopté, dans le cadre de l'Ensemble de règles minima, une disposition prévoyant une autre condition générale de recrutement :

« Le directeur, son adjoint et la majorité des autres membres du personnel de l'établissement doivent parler la langue de la majorité des détenus. »

Conformément à la proposition du Secrétariat relativement à cette disposition de l'Ensemble de règles, il convient de compléter cette condition de recrutement par l'adjonction : « ou une langue comprise par la majorité de ceux-ci ».

Les recommandations ci-dessus font l'objet de la recommandation X du Secrétariat (voir chapitre IV).

b) *Personnel de surveillance.*

Le Groupe européen a tout d'abord tenu à souligner que le personnel pénitentiaire — et ceci vise le personnel pénitentiaire en général, mais plus particulièrement le personnel de surveillance — doit être d'un niveau intellectuel suffisamment élevé pour lui permettre de s'acquitter d'une manière efficace de son service et tirer parti des cours de formation donnés durant le service. Un avis semblable a été émis par le Groupe d'Amérique latine, et celui du Moyen-Orient a inséré dans l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus une disposition (règle 82, premier paragraphe du texte régional) stipulant que « le personnel doit être d'un niveau intellectuel suffisant ».

En ce qui concerne les titres scolaires, l'on n'exige dans de nombreux pays aucun titre spécial pour les membres du personnel de surveillance; mais il est évident que certains titres scolaires d'un niveau assez relevé peuvent conférer plus de prestige et d'autorité par exemple à un chef des gardiens. D'autre part, des cours de perfectionnement peuvent permettre au personnel de surveillance d'acquiescer de tels titres et d'obtenir de l'avancement.

Examinant les moyens de s'assurer que le candidat possède les aptitudes nécessaires, le Groupe européen a estimé que les tests psychologiques, dont il ne méconnaissait pas l'utilité pour relever le degré d'instruction, etc., sont très insuffisants pour permettre à l'autorité compétente de se faire une opinion sur la valeur morale, l'honnêteté et d'autres qualités essentielles requises du candidat. Aussi a-t-il exprimé l'avis que des tests scientifiques appropriés doivent être complétés par un stage permettant à des fonctionnaires expérimentés qui seront chargés d'observer le candidat, de se former une opinion sur ses aptitudes.

La recommandation du Groupe européen est formulée comme suit :

« 5. — Le personnel pénitentiaire doit être d'un niveau intellectuel suffisamment élevé pour lui permettre de s'acquiescer effectivement de son service et de tirer parti des cours de formation qui pourront être donnés en service.

» Le Groupe recommande que le personnel soit soumis aux tests scientifiques appropriés et à une période d'observation qui permettra aux autorités compétentes de se former une opinion sur la personnalité et les aptitudes du candidat. »

Les recommandations du Groupe d'Amérique latine sont analogues; ce groupe a cependant mentionné expressément différents genres de tests, y compris ceux d'aptitude physique, et il a estimé que le stage devrait être de durée variable suivant les catégories de personnel :

« [13.] — e) Le personnel pénitentiaire doit posséder les qualités intellectuelles et de caractère et les aptitudes requises pour chaque poste, de sorte qu'il puisse profiter des cours de perfectionnement ;

f) A cet effet, on recommande l'usage des tests scientifiques appropriés à l'évaluation physique, intellectuelle et professionnelle, sans préjudice des examens ou concours correspondants ;

g) Dans le même ordre d'idées, il est recommandé que le personnel soit soumis à une période de stage qui serait plus courte pour le personnel de surveillance et plus longue pour le personnel spécialisé et administratif. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a repris dans sa recommandation 11 les paragraphes e) et f) du texte ci-dessus, tandis qu'il a adopté pour le dernier paragraphe une formule plus simple :

« [11.] — g) Dans le même ordre d'idées, il est recommandé que le personnel soit soumis à une période de stage. »

En effet, il paraît préférable, dans ces recommandations générales, de ne pas faire de distinction quant à la durée de la période de stage entre les différentes catégories de personnel.

Pour les recommandations du Secrétariat relativement aux divers points des recommandations des groupes régionaux, voir au chapitre IV la recommandation XI.

c) *Administration supérieure.*

Après avoir souligné le caractère de service social que revêt le travail du personnel pénitentiaire ainsi que la nécessité de mieux faire connaître cette situation du public (voir la section A du chapitre I ci-dessus), le Groupe d'Amérique latine déclare, parmi les « Principes de base » :

« 7. — Il s'ensuit qu'une attention spéciale devrait être vouée à la nomination des personnes auxquelles on confie la direction supérieure des services pénitentiaires; elles devraient avoir une formation appropriée et posséder des connaissances et une expérience professionnelles suffisantes. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient (recommandation 6) s'est rallié à ce texte en y ajoutant la phrase de l'alinéa d) de la recommandation 3 du Groupe européen, qui reçoit ainsi une portée plus spécifique que dans le texte européen :

« [6.] — ... L'administration ne devrait pas être tenue d'accepter des candidats qui ne possèdent pas les aptitudes nécessaires pour ce service. »

Cette dernière disposition n'a pas été retenue dans les recommandations du Secrétariat, parce que l'idée qui est à sa base se trouve implicitement dans les divers paragraphes de la recommandation IX; pour le reste, voir la recommandation XII au chapitre IV.

d) *Personnel de direction des établissements.*

En ce qui concerne la direction des établissements pénitentiaires, l'opinion a été exprimée au sein du Groupe européen que

le personnel qui en est chargé devrait posséder des titres universitaires spécialement en sociologie et en psychologie ou être pourvu d'un diplôme supérieur d'études sociales, car on pourrait craindre sans cela que ce personnel n'ait pas une largeur de vues suffisante. Cependant, on a aussi fait observer dans ce groupe qu'il pourrait s'avérer dangereux de se montrer trop exigeant. Dans certains pays, cela signifierait que 90 % des directeurs de prisons ne seraient pas aptes à occuper leur poste, ce qui n'est pas le cas. D'autre part, une telle exigence empêcherait tout avancement à partir des grades subalternes et cela serait des plus regrettable, car on priverait l'administration des services de personnes particulièrement qualifiées pour occuper des postes plus élevés dans la hiérarchie.

On a constaté dans le Groupe européen que les règles observées sont très variables d'un pays à l'autre et que la valeur des diplômes universitaires est différente aussi, par exemple suivant que ces diplômes sont acquis par des études régulières ou dans des cours du soir. Du reste, il n'est pas du tout certain qu'un diplôme universitaire garantisse qu'un directeur de prison possède les qualités nécessaires. En outre, il a semblé peu souhaitable d'exiger uniquement des diplômes de droit, comme c'est l'habitude dans tel ou tel pays. Il a paru qu'on pourrait obtenir un équilibre intéressant en nommant aux postes de direction à la fois des diplômés d'Universités et de fonctionnaires sortis du rang qui ont une grande expérience personnelle et des qualités spéciales. On a aussi fait observer qu'il est difficile dans certains pays de recruter des diplômés d'Universités pour occuper des postes dans les prisons, et qu'il est par conséquent particulièrement important de permettre aux fonctionnaires compétents sortis du rang d'acquérir une formation universitaire.

Le Groupe a conclu qu'il serait peu judicieux de fixer des exigences strictes en ce qui concerne les titres universitaires et que l'on devrait se borner à recommander que le directeur et les directeurs-adjoints possèdent une bonne culture générale. Il a souligné toutefois l'intérêt d'une formation universitaire en particulier en sociologie et criminologie.

La recommandation du Groupe européen est formulée comme suit :

« 6. — Les directeurs ou directeurs-adjoints devraient avoir une bonne culture générale et il y aurait intérêt à faire appel à des personnes ayant une formation universitaire, en particulier dans le domaine de la criminologie et de la sociologie.

» Les directeurs ou directeurs-adjoints qui ne sont pas recrutés parmi les membres du personnel pénitentiaire, et qui n'ont aucune expérience de ce travail, devraient, avant d'entrer en fonctions, recevoir une formation théorique et étudier de façon pratique le travail à effectuer dans une prison, étant entendu qu'un diplôme ou un titre universitaire sanctionnant des études dans ce domaine peut être considéré comme une formation théorique suffisante. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a adopté le même texte (recommandation 12 du groupe).

Le Groupe d'Amérique latine a présenté des recommandations détaillées, sous le titre « Directeurs ou personnel de direction », en distinguant entre les directeurs de prisons de moindre importance et ceux de prisons plus grandes, formulant pour ces derniers des exigences plus strictes et spécifiques :

« 14. — Il est recommandé que les directeurs d'établissements servant à l'exécution de courtes peines soient qualifiés pour leur travail, en particulier en ce qui concerne leur réputation et leur personnalité, leur compétence et leur expérience. »

« 15. — Les établissements plus importants en raison de leur capacité ou du traitement spécial qu'ils peuvent offrir aux détenus, doivent être dirigés par des fonctionnaires qui se qualifient par leurs aptitudes professionnelles et administratives, leur personnalité et une vocation pour le service. De préférence, on devrait envisager pour ces postes des personnes ayant des connaissances approfondies du droit ou des sciences sociales telles que la criminologie, l'instruction supérieure, la sociologie, le service social et, en général, les branches qui comportent une formation adéquate pour le service pénitentiaire. »

Etant donné que le texte du Groupe européen se borne à exiger une bonne culture générale et n'est pas catégorique au point de vue de la formation universitaire des directeurs, il ne semble pas être nécessaire de retenir la distinction faite par le Groupe d'Amérique latine entre les directeurs des prisons locales et ceux des établissements plus importants.

Au sujet des personnes ne possédant pas les qualifications sus-indiquées, mais ayant acquis une expérience pratique, l'idée a été émise au sein du Groupe d'Amérique latine qu'il était du devoir de tous les spécialistes des prisons de lutter pour la reconnaissance de leur profession et que, partant, la formation professionnelle nécessaire devait être donnée dans des écoles pour le personnel pénitentiaire ou des instituts de criminologie aux personnes

auxquelles serait confiée ultérieurement la direction d'établissements pénitentiaires spécialisés. L'intrusion dans le service de personnes étrangères au service, qui y entraient généralement grâce à des influences politiques ou à des relations personnelles, devrait être combattue. Il a été objecté à cette thèse que, dans certains pays, le système pénitentiaire était encore dans un état embryonnaire et que des règles strictes n'y pourraient pas être observées, que l'influence politique avait déjà été rejetée comme indésirable, et qu'il s'agissait en l'occurrence de formuler une recommandation souple permettant la formation d'un personnel compétent dans les régions moins développées. D'autre part, il a été signalé dans le Groupe d'Amérique latine, comme dans le Groupe européen, que des juristes ou des médecins n'ont pas toujours fait des directeurs d'établissements particulièrement qualifiés. Le texte adopté par le Groupe d'Amérique latine s'énonce comme suit :

« 16. — Si, dans des cas exceptionnels, on envisage la nomination à des postes de direction de personnes qui ne réunissent pas les qualités sus-indiquées mais qui se distinguent par leur expérience, il faudrait exiger d'elles une préparation ou un entraînement durant une période raisonnable afin qu'elles acquièrent une formation théorique et pratique suffisante. Il est entendu qu'un diplôme d'une école professionnelle spécialisée ou un titre universitaire certifiant des études pertinentes peuvent être considérés comme une formation théorique suffisante. »

Le Groupe du Moyen-Orient s'est rallié à la disposition du projet d'Ensemble de règles minima qui stipule (règle 85, alinéa a) du texte régional 1) que :

« Le directeur d'un établissement doit être pleinement qualifié pour sa tâche par son caractère, sa capacité administrative, sa formation et son expérience dans ce domaine. »

Vu les grandes difficultés qu'éprouvent certaines régions à recruter des directeurs de prison, les mots « pleinement qualifié » ont néanmoins dû être remplacés par « suffisamment qualifié » dans la proposition présentée sur ce point par le Secrétariat.

Les recommandations arrêtées par le Secrétariat sur la base des recommandations régionales pour le recrutement des directeurs figurent au paragraphe XIII du chapitre IV.

e) *Personnel spécialisé et administratif.*

Quant au personnel exerçant des fonctions spéciales, le Groupe européen s'est borné à adopter une recommandation générale visant

toutes les catégories de ce personnel (même texte : recommandation 16 du Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient) :

« 7. — Le personnel exerçant des fonctions spéciales doit également posséder les aptitudes professionnelles ou techniques nécessaires. »

Le Groupe d'Amérique latine, sous le titre « Formation professionnelle », a adopté le texte ci-après :

« 21. — Pour le recrutement du personnel spécialisé il faut se baser sur les diplômes d'aptitude professionnelle ou les titres universitaires faisant foi de la formation spécialisée.

» Il est recommandé de donner la préférence à des candidats qui, en plus de ces qualifications professionnelles, possèdent un second grade ou titre ou une expérience spécialisée dans le domaine pénitentiaire. »

A ce propos il est désirable, selon le Groupe européen, que les psychologues et psychiatres, par exemple, aient une expérience générale pénitentiaire et non seulement clinique (voir au chapitre I la section A).

Pour le personnel administratif, le Groupe d'Amérique latine a émis la recommandation suivante (figurant également sous le titre « Formation professionnelle ») :

« 23. — Il est en outre recommandé que les employés et fonctionnaires administratifs soient tenus de produire la preuve de leur aptitude pour le travail sous forme de certificats de travail pratique ou d'études ou de diplômes d'écoles professionnelles. »

Cette dernière recommandation semble déjà être couverte, en substance, par la formule générale du Groupe européen, mais il conviendrait de mentionner ici expressément le personnel administratif.

Les recommandations du Secrétariat au sujet du personnel spécialisé et administratif figurent au paragraphe XIV du chapitre IV.

f) *Personnel d'établissements spéciaux.*

Concernant les établissements pénitentiaires pour femmes, le Groupe d'Amérique latine a disposé comme suit (à la suite de sa recommandation 24, voir au chapitre I la section B) :

« 25. — Ce personnel, qu'il soit laïque ou religieux, doit dans la mesure du possible posséder les mêmes qualités que celles qu'on exige dans les établissements correspondants pour hommes. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a combiné ce texte avec la première partie de la recommandation 24 du Groupe d'Amérique latine, en lui donnant une teneur légèrement modifiée :

« 17. — Les établissements pour femmes doivent avoir un personnel féminin et être dirigés par des personnes du même sexe. Ce personnel, quelle que soit sa nature, doit dans la mesure du possible posséder les mêmes qualités que celles qu'on exige dans les établissements correspondants pour hommes. »

Il convient de retenir la recommandation au sujet des qualités requises du personnel féminin, qu'il soit laïque ou religieux, mais de passer sous silence la question de la direction des établissements pour femmes, car l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus ne contient pas de règle aussi stricte que celle qui a été proposée par les deux groupes régionaux susdits (voir la recommandation XV du Secrétariat, au chapitre IV).

Sous le titre « Personnel d'établissements spéciaux », le Groupe d'Amérique latine a en outre soutenu qu'il y a intérêt à affecter un personnel particulièrement expérimenté aux établissements de sécurité qui reçoivent les délinquants dits incorrigibles, et parmi ceux-ci des mineurs, des malades mentaux, etc. :

« 26. — Le personnel d'établissements spéciaux destinés à l'exécution de mesures de sûreté doit être recruté parmi les personnes les plus expérimentées ayant des connaissances spécialisées et les qualités personnelles qui les rendent aptes à remplir les fonctions en question. »

Cette disposition n'a pas été jugée opportune par le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient. Il paraît, en effet, que la tâche à remplir par le personnel des établissements destinés à l'exécution de mesures de sûreté ne diffère pas fondamentalement de la tâche qui incombe au personnel d'autres établissements pénitentiaires, sans en excepter les établissements ouverts qui sont destinés aux délinquants particulièrement susceptibles d'éducation et d'amendement. Par ailleurs, tous ces établissements devraient disposer de certains spécialistes tels que médecins, psychiatres, instituteurs, etc., pour les fonctions spécialisées proprement dites.

III. — LA FORMATION DU PERSONNEL PENITENTIAIRE

A. — GÉNÉRALITÉS

D'une façon générale et à titre de principe, on a souligné au sein du Groupe européen la nécessité, pour tout le personnel, d'une formation professionnelle qui ne soit pas uniquement technique mais qui s'étende aux aspects plus généraux du service dans les prisons. On a relevé qu'il fallait reconnaître l'importance du côté spirituel du travail incombant aux membres du personnel ; que ceux-ci devraient, en effet, avoir une foi particulière en leur mission, source de la force morale si nécessaire et si souvent mise à l'épreuve dans ce genre de travail ; que la formation devrait viser à donner au personnel une culture générale où la théorie s'unisse à la connaissance de la vie pour relier en un tout harmonieux l'inspiration spirituelle et la formation intellectuelle et pratique tout en développant les aptitudes techniques et professionnelles requises.

Le Groupe du Moyen-Orient, lors de la discussion de l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, a donné à la disposition générale en question la teneur suivante (règle 82, deuxième et troisième paragraphes, du texte régional) :

« Il (le personnel) doit suivre, avant d'entrer en service, un cours de formation générale et spéciale et satisfaire à des épreuves d'ordre théorique et pratique.

» Après son entrée en service et au cours de sa carrière, le personnel devra maintenir et améliorer ses connaissances et sa capacité professionnelle en suivant des cours de perfectionnement qui seront organisés périodiquement. »

En retenant la division suggérée ici, qui est, du reste, celle qu'on a employée déjà dans le questionnaire de 1952, il convient d'examiner, d'une part, la formation professionnelle préalable à l'admission définitive dans les cadres de l'Administration pénitentiaire et, d'autre part, le perfectionnement des connaissances au cours de la carrière. Il faut envisager ces deux aspects de la formation en considérant successivement le cas du personnel de surveillance, celui du personnel de direction et celui du personnel spécialisé. Les deux dispositions ci-dessus deviendront les recommandations XVI et XXII (1) du Secrétariat (Chapitre IV).

B. — FORMATION PRÉALABLE A L'ADMISSION DÉFINITIVE

a) *Personnel de surveillance.*

Après avoir examiné la documentation rassemblée en Europe à la suite de l'enquête, le Groupe européen a constaté qu'à l'heure actuelle aucun pays n'exige une formation spécialisée avant l'engagement d'un candidat à un emploi de surveillant.

Dans certains pays, une formation professionnelle est donnée pendant un stage initial et l'on s'y efforce de donner aux nouvelles recrues une formation pratique et théorique avant leur entrée définitive dans les cadres. Les méthodes varient d'un pays à l'autre et dans l'ensemble elles ne sont pas parfaitement au point; mais on semble porté à perfectionner les différents systèmes.

On note dans l'ensemble une tendance à commencer en cours de stage la formation professionnelle du personnel de surveillance. Des cours spéciaux sont organisés dans un nombre encore restreint de pays. D'une manière générale, ce sont les membres du personnel qui se chargent, pendant leurs heures de loisir et avec des moyens souvent insuffisants, de former les nouveaux venus. Cette méthode n'est pas la meilleure, et il est préférable, dans l'opinion du Groupe européen, que des cours spéciaux donnés par des spécialistes des divers services de l'Administration pénitentiaire soient organisés dans tous les pays.

Une autre méthode consiste à envoyer les candidats dans une école professionnelle centrale ou dans une prison centrale, où la durée des cours peut atteindre six mois et où l'enseignement est donné par des spécialistes.

Une troisième méthode consiste à envoyer les candidats directement dans un établissement pénitentiaire avant de leur faire apprendre la théorie dans une école professionnelle centrale; dans ce cas, le stage peut même atteindre une durée de douze mois.

Après avoir examiné la situation dans la région le Groupe européen a été unanime pour décider que le personnel des établissements pénitentiaires devrait recevoir une formation pratique et théorique, mais en soulignant à ce propos ce qu'il avait déjà dit au sujet du recrutement du personnel, à savoir qu'un choix particulièrement attentif des candidats est l'une des conditions essentielles du succès de la formation initiale et qu'il est donc indispensable que les éléments recrutés soient aptes à profiter de cette formation [voir ci-

dessus au point b) de la section B du chapitre II la recommandation 5 de ce groupe].

La formation initiale donnée au personnel de surveillance doit évidemment dépendre, dans une large mesure, de l'importance du système pénitentiaire et des conditions particulières des différents pays.

D'un côté, le Groupe européen n'a pas trop voulu insister sur l'enseignement théorique des nouvelles recrues; de l'autre, il n'a pas cru bon que le candidat fût admis au service effectif avant d'avoir suivi avec succès une certaine formation pratique et théorique.

Après avoir ainsi envisagé les différents systèmes possibles de formation professionnelle, le Groupe s'est prononcé en faveur d'un stage préalable à un enseignement théorique dans une école spéciale, car une certaine expérience pratique lui a semblé être nécessaire pour que les candidats puissent vraiment tirer profit des cours et conférences théoriques.

Le stage préalable doit avoir pour but de donner aux candidats des notions générales sur le système pénitentiaire et sur l'exercice de la profession. C'est une période d'orientation professionnelle qui permet au candidat de se familiariser avec les conditions de vie dans une prison et d'en connaître les règlements. Il y a intérêt notamment à instruire les candidats de la façon de diriger les hommes. Le stage doit en outre permettre de déterminer dans quelle mesure le stagiaire sera capable d'assimiler des connaissances nouvelles pour lui et de tirer profit d'un enseignement théorique.

On découvrira souvent, au cours ou à la fin du stage, que le candidat est inapte à exercer des fonctions dans l'Administration pénitentiaire; parfois, ce sera le candidat lui-même qui renoncera à poursuivre une carrière dans cette administration. On évitera ainsi d'entreprendre en pure perte un enseignement théorique prolongé dans une école spéciale.

On a observé toutefois que le stage pratique accompli dans un établissement pénitentiaire, antérieurement à la formation dans une école spéciale, peut présenter certains dangers. On pourrait être tenté notamment d'employer la nouvelle recrue et de lui confier prématurément des fonctions de responsabilité auxquelles elle n'est pas préparée. Un remède à ce danger consisterait à recruter plusieurs candidats en même temps et à organiser le stage en groupe.

On a émis l'idée que l'enseignement pratique et l'enseignement théorique pourraient dans ce cas être combinés, mais la majorité

des opinions émises dans le Groupe européen l'a été en faveur de deux stades successifs : formation pratique élémentaire d'abord, enseignement théorique ensuite.

Quant à l'enseignement théorique, la meilleure méthode consisterait, de l'avis du groupe, à le donner dans une école centrale où les cours seraient professés par des spécialistes.

Enfin, le Groupe a estimé qu'il serait bon de prévoir une phase probatoire au cours de laquelle — et non pas auparavant — les agents ayant satisfait aux deux premières phases assureraient un service effectif et devraient faire la preuve qu'ils réunissent l'ensemble des qualités requises pour leur admission définitive dans les cadres.

La discussion dans le Groupe d'Amérique latine et celui d'Asie et d'Extrême-Orient a montré que les vues au sujet de la formation initiale du personnel de surveillance dans ces régions ne diffèrent pas essentiellement de celles qu'a développées le Groupe européen, ainsi qu'il appert des textes qui suivent. Seule la question de la mesure où il est pratiquement possible d'assurer une telle formation pour tous les intéressés dépend des moyens matériels disponibles qui varient évidemment selon les pays de chacune des trois régions en question.

La recommandation du Groupe européen, à laquelle le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient s'est rallié dans sa recommandation 13, est formulée comme suit :

« 8. — Le groupe recommande que la formation professionnelle du personnel de surveillance s'opère en trois phases :

— La première phase, qui doit avoir lieu dans un établissement pénitentiaire, est destinée à familiariser le candidat avec les problèmes professionnels, tout en permettant de contrôler s'il possède les qualités requises. Pendant cette première phase, aucune responsabilité ne sera confiée à l'intéressé dont l'activité demeurera constamment sous le contrôle d'un agent de service.

— La deuxième phase, qui doit avoir lieu dans une école organisée par l'Administration centrale, consiste en une formation théorique portant sur les matières professionnelles. On développera notamment la technique des relations avec les détenus en faisant appel à des notions élémentaires de psychologie et de criminologie.

Il est avantageux, dans les deux premières phases, que les candidats soient admis et formés en groupe pour éviter, d'une part, qu'ils ne soient prématurément utilisés

dans le service et, d'autre part, pour faciliter l'organisation de sessions de cours.

— La troisième phase consiste, pour les agents ayant satisfait aux deux premières, en une mise en service effective au cours de laquelle l'agent devra faire la preuve qu'il réunit l'ensemble des qualités que l'on attend de lui. »

Le Groupe d'Amérique latine a prévu comme suit la formation du personnel de surveillance :

« 17. — Il est recommandable que la formation professionnelle du personnel de surveillance s'opère d'une manière progressive, conformément au plan suivant :

a) Durant la première phase, le directeur devrait arranger pour les candidats un enseignement élémentaire sur des sujets généraux d'ordre éducatif et pratique ;

b) Durant la deuxième phase, l'agent devrait fréquenter une école ou suivre des cours organisés par l'Administration pénitentiaire, laquelle devrait être responsable de la formation théorique et pratique de l'agent dans les matières professionnelles. Cette formation devrait comprendre des leçons sur les relations avec les détenus et sur les éléments du droit pénal et pénitentiaire. Le cours d'études sur les lois et règlements devrait aussi inclure l'enseignement des éléments de l'Administration pénitentiaire et des matières connexes ;

c) Durant la troisième phase, destinée aux agents qui ont fait preuve d'un vif intérêt et d'une vocation pour le service, l'agent qui y est admis devrait suivre des cours d'études supérieures en psychologie, criminologie, droit pénal, pénologie et autres branches connexes ;

d) Il est recommandé que les fonctions qui supposent un contact direct avec les détenus soient confiées de façon graduelle aux membres du personnel de surveillance afin que ceux-ci gagnent plus de confiance en eux-mêmes au fur et à mesure du progrès de leur préparation. »

Les recommandations du Groupe d'Amérique latine supposent, comme il appert du paragraphe a), un stage pratique initial du genre de celui que le Groupe européen a proposé. Les différentes phases de la formation se ressemblent d'assez près dans les deux textes. Toutefois, obliger les agents de surveillance à fréquenter un assez grand nombre de cours d'études supérieures durant la troisième phase [paragraphe c) d'Amérique latine], semble aller un peu loin, puisque les matières en question relèvent plutôt du domaine du personnel spécialisé et du personnel de direction. Il paraît donc plus approprié de prévoir simplement la possibilité pour les agents de surveillance de suivre de tels cours.

Pour le reste, il semblerait qu'on interprète correctement les idées émises par les Groupes régionaux en combinant les deux textes (voir au chapitre IV la recommandation XVII du Secrétariat).

b) *Personnel de direction.*

Le Groupe européen a constaté qu'il n'existe pas, à proprement parler, de formation professionnelle initiale des directeurs et des directeurs-adjoints. Dans certains pays, ceux-ci sont choisis, à la suite d'un examen ou à l'ancienneté, parmi les membres subalternes du personnel administratif, voire même parmi les membres du personnel de surveillance. On compte essentiellement sur l'expérience acquise et les études accomplies de leur plein gré par les intéressés. Mais ce système n'est pas entièrement satisfaisant car il y a certains inconvénients à confier des postes aussi élevés uniquement à des personnes ayant passé de longues années « dans le rang ». Dans d'autres pays, on procède à un recrutement direct des directeurs ou directeurs-adjoints sur la base de leurs diplômes universitaires et souvent le choix se porte sur une personne ayant déjà occupé un emploi de spécialiste dans la même prison. On a pu constater, toutefois, une tendance à organiser un stage pratique de durée variable avant l'entrée en fonction.

Les méthodes appliquées sont donc très différentes. Aussi, le Groupe européen a-t-il tenu à donner une réponse affirmative à la question de savoir s'il était nécessaire de recommander expressément une formation des directeurs et directeurs-adjoints avant leur nomination [voir au point *d*] de la section B du chapitre II, le premier paragraphe de la recommandation 6 de ce groupe].

Une recommandation complémentaire prévoit que les directeurs et directeurs-adjoints recrutés en dehors des services pénitentiaires et n'ayant aucune expérience de ce genre de travail devraient recevoir, avant de rejoindre leur poste, une formation théorique et acquérir une expérience pratique du travail effectué dans les prisons, étant entendu qu'un diplôme professionnel ou un diplôme universitaire dans une discipline utile pourront être considérés comme la preuve d'une formation suffisante (voir le deuxième paragraphe de la même recommandation).

Des considérations analogues sur plusieurs points ont été émises par le Groupe d'Amérique latine [voir le point *d*] de la section B du chapitre II ci-dessus].

Les recommandations du Secrétariat concernant la formation initiale des directeurs figurent au paragraphe XVIII du chapitre IV. En se référant aux recommandations concernant le recrutement des directeurs (point XIII), on notera qu'il est indispensable de tenir compte des facilités existantes, lesquelles sont très variables dans les divers pays; aussi les recommandations du Secrétariat ne sont-elles pas catégoriques quant à la formation universitaire, mais elles soulignent la nécessité d'une formation théorique et d'une expérience pratique à acquérir par ceux des candidats qui n'ont pas travaillé auparavant dans l'Administration des prisons.

c) *Personnel spécialisé.*

Au sujet de la formation initiale du personnel spécialisé, le Groupe européen a déclaré que celui-ci doit posséder des titres professionnels et techniques suffisants [voir au point *e*] de la section B du chapitre II, la recommandation 7 de ce groupe].

Une recommandation plus détaillée a été formulée par le Groupe d'Amérique latine qui souligne notamment la préférence à donner aux candidats présentant un second diplôme ou une expérience spécialisée s'ajoutant aux qualifications susdites [voir au point *e*] de la section B du chapitre II, la recommandation 21 de ce groupe].

Ce groupe a en outre consacré une recommandation au personnel spécialisé auxiliaire :

« 22. — Il est également recommandé que le personnel spécialisé auxiliaire suive au moins les cours supérieurs de formation si l'Administration pénitentiaire le juge nécessaire pour compléter sa formation. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient n'a pas repris cette disposition estimant qu'elle est couverte par le texte du Groupe européen, et on peut, en effet, admettre qu'il en est bien ainsi. Pour le reste, voir au chapitre IV la recommandation XIX du Secrétariat, qui se réfère simplement aux conditions de recrutement du personnel spécialisé.

d) *Instituts régionaux de formation professionnelle.*

La formation professionnelle pose des problèmes d'ordre pratique pour certains pays qui n'ont pas de besoins assez importants pour justifier la création d'un système général de formation à l'intention du personnel de direction et du personnel spécialisé. A ce propos, le Groupe européen a pris note d'efforts faits par plusieurs

pays voisins et de culture similaire et disposés à mettre leurs ressources en commun en vue de créer une académie de l'Administration pénitentiaire. En Europe et dans d'autres régions, des groupes de pays pourraient obtenir de bons résultats, semble-t-il, s'ils adoptaient cette idée d'une école professionnelle internationale pour les cadres supérieurs du personnel pénitentiaire.

Les Groupes d'Amérique latine, du Moyen-Orient et d'Asie et d'Extrême-Orient ont tous les trois adopté des résolutions dans le même sens, préconisant soit indépendamment, soit en combinaison avec un institut de recherche, l'établissement d'un tel centre de formation.

Ainsi, le Groupe d'Amérique latine a adopté, le 17 avril 1953, une résolution (voir annexe 6 du rapport du Cycle d'études), recommandant :

« aux Nations Unies et aux Gouvernements d'Amérique latine, l'établissement d'un Institut d'Amérique latine pour la prévention du crime et le traitement des délinquants... » (1).

Le Groupe du Moyen-Orient a voté le 17 décembre 1953 une série de recommandations dont l'une préconise l'établissement d'un centre régional spécial en vue de procéder à des recherches d'ordre théorique et pratique et une autre (chiffre 2 de l'annexe VI du rapport du Cycle d'études) déclare :

« Un centre régional pour la formation du personnel devrait être créé dans l'un des pays arabes. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient, dans une résolution du 4 novembre 1954 [annexe V, paragraphe c), du rapport du Cycle d'études], a recommandé :

« aux Nations Unies et aux Gouvernements d'Asie et d'Extrême-Orient l'établissement d'un Institut régional pour la formation du personnel et la recherche en matière de prévention du crime et de traitement des délinquants »

La recommandation XX du Secrétariat (chapitre IV) a repris l'idée de la création d'instituts régionaux de formation.

¹ A la suite d'échanges de vues entre le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le Gouvernement fédéral du Brésil et le Gouvernement de l'Etat de Sao-Paulo, le gouverneur de ce dernier Etat a soumis au Parlement de Sao-Paulo, en décembre 1954, un projet de loi portant création d'un Institut latino-américain pour la prévention du crime et le traitement des délinquants.

e) *Entraînement physique et entraînement au maniement des armes.*

Il a été dit plus haut, au sujet de l'organisation non-militaire du personnel [voir le point c) de la section C du chapitre I] que le personnel pénitentiaire — et cela concerne en tout premier lieu les surveillants — ne devait pas être sans défense et qu'il fallait donc lui donner un entraînement physique spécial.

Le port d'armes devant en principe être limité aux gardes à l'extérieur et à d'autres fonctionnaires n'étant pas en contact direct avec les détenus, ces membres au moins du personnel pénitentiaire doivent recevoir par surcroît un entraînement au maniement des armes, ainsi qu'il est prévu dans la recommandation 12 du Groupe européen citée ci-dessus. (Pour les établissements ouverts, où aucun membre du personnel ne doit être armé, voir les documents A/CONF. 6/C. 2/L. 1 à 3).

Le Groupe d'Amérique latine a adopté un texte similaire :

« 18. — Il est recommandé de ne pas confier d'armes aux membres du personnel à moins qu'ils aient été entraînés à leur maniement et instruits des dispositions régissant leur emploi. »

A propos de l'entraînement physique, le Groupe européen a précisé qu'il doit être de nature à permettre aux membres du personnel de dominer un adversaire sans avoir recours à des violences graves. On a cité à ce sujet l'art du « judo », qui interdit les prises dangereuses et auquel tout le personnel pénitentiaire est déjà entraîné dans certains pays, et l'on a souligné le fait que la connaissance d'un tel moyen de défense donne en outre aux surveillants un sentiment de confiance d'une valeur inappréciable.

La recommandation du Groupe européen, à laquelle le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient s'est rallié, s'énonce comme suit :

« 13. — Il est souhaitable de soumettre les fonctionnaires de l'Administration pénitentiaire à un entraînement physique spécial qui leur permettra de maîtriser les prisonniers violents, et augmentera leur confiance en eux-mêmes, soit par la pratique du judo, soit par tout autre moyen. »

Le Groupe du Moyen-Orient a inséré cette disposition du Groupe européen dans l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, sous une forme un peu abrégée [point b) de la règle 89 du texte de ce groupe régional] :

« On doit soumettre les fonctionnaires pénitentiaires à un entraînement physique spécial qui leur permettra de maîtriser les prisonniers violents et augmentera leur confiance en eux-mêmes. »

Le Groupe d'Amérique latine a arrêté une formule un peu différente :

« 20. — Il est recommandé que le personnel reçoive un entraînement physique afin d'être à même de se défendre de manière efficace et de maîtriser les détenus violents par les moyens prévus par les autorités dans les règlements pertinents. »

La recommandation XXI du Secrétariat (chapitre IV), contient deux textes formulés sur la base des recommandations régionales concernant les deux questions exposées ci-dessus.

C. — FORMATION EN COURS D'EMPLOI

a) *Cours de perfectionnement.*

Le Groupe européen a constaté une certaine insuffisance des méthodes employées actuellement, mais aussi une tendance générale à améliorer le niveau des cours dispensés au personnel pénitentiaire en service. D'ores et déjà, plusieurs pays donnent périodiquement au personnel de surveillance des cours de perfectionnement portant essentiellement sur la criminologie, la psychologie, la psychiatrie élémentaire et les règlements. On a recours également à des réunions organisées plus ou moins périodiquement, telles que des réunions de discussion mensuelles, ou des conférences semi-annuelles, annuelles ou bi-annuelles réunissant toutes les catégories de personnel.

Là où ils existent, les cours de perfectionnement sont généralement obligatoires, au moins pour une partie du personnel pénitentiaire, par exemple les gardiens-chefs, et dans certains pays les fonctionnaires ne sont inscrits au tableau d'avancement qu'après qu'ils ont suivi ces cours avec succès.

Notant la diversité des systèmes en vigueur et les lacunes existant dans de nombreux pays, le groupe a décidé de recommander d'une façon générale la formation en cours d'emploi pour le personnel de surveillance et a souligné l'utilité d'une certaine formation théorique distincte d'un enseignement purement pratique et de l'étude du domaine étroit des règles et règlements. Sa recommandation a été formulée comme suit :

« 9. — Le personnel de surveillance devrait recevoir une formation en cours d'emploi portant plus sur des questions de principe et de méthode que sur l'étude stricte des règlements. »

Le Groupe d'Amérique latine — suivi en cela par le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient (recommandation 18 de ce groupe) — a affirmé d'une manière générale, sous le titre « Principes communs », l'opportunité de cours de perfectionnement pour l'ensemble du personnel pénitentiaire, et a préconisé une méthode à cette fin :

« 27. — Dans le but d'assurer une meilleure formation du personnel et de familiariser celui-ci avec l'organisation et l'administration de chaque type d'établissement, il convient de maintenir un système de rotation au sein du personnel. Ainsi, si l'on organise des cours de perfectionnement dans un établissement seulement, tous les membres du personnel devraient avoir l'occasion d'une formation complémentaire. »

Au sujet des recommandations sus-indiquées, voir la recommandation XXII du Secrétariat.

b) *Réunions de discussion, visites d'établissements, Cycles d'études pour les cadres supérieurs.*

Les travaux du Groupe européen ont montré que peu de pays de la région ont organisé des cours à l'intention des directeurs et directeurs-adjoints, mais que par contre on a recours très fréquemment à des rencontres périodiques au cours desquelles des problèmes d'administration et de méthode sont discutés.

On a fait ressortir en outre que, selon l'expérience de certains pays, le personnel de direction et les fonctionnaires de l'Administration pénitentiaire centrale pourraient tirer de grands avantages de la visite d'établissements dans le pays même et à l'étranger, y compris des institutions ne relevant pas de l'Administration pénitentiaire.

Il convient de mentionner aussi, sous ce rapport, les Cycles d'études internationaux pour l'examen de sujets généraux ou spéciaux dans le domaine de la prévention du crime et du traitement des délinquants, tels ceux que l'Organisation des Nations Unies a convoqués conformément à la résolution 415 (V) de l'Assemblée générale.

Le Groupe européen a émis la recommandation suivante :

« 10. — Il est recommandé d'organiser pour le personnel des cadres supérieurs des discussions en groupe où seront traités des sujets d'intérêt pratique plutôt que des questions théoriques, et qui seront complétées par des visites à des établissements de différentes catégories, y compris ceux qui ne relèvent pas de l'Administration pénitentiaire. »

Ce texte constituera la recommandation XXIII du Secrétariat (chapitre IV).

c) *Consultations, visites et réunions pour l'ensemble du personnel.*

Au sein du Groupe européen on a souligné l'utilité d'une formation collective en cours d'emploi des divers spécialistes conçue de telle manière que ceux-ci parviennent à envisager le problème pénitentiaire sous un angle commun et que toute rivalité entre les divers types de spécialistes disparaisse pour faire place à un réel esprit d'équipe.

On a également insisté sur l'intérêt qu'il y a à ce que non seulement les spécialistes et le personnel des cadres supérieurs mais aussi les surveillants soient compris dans une telle équipe et que cet esprit de coopération leur soit inculqué. Jusqu'ici, dans certains pays, on note une grande différence entre l'attitude du personnel subalterne et celle des fonctionnaires spécialisés et du personnel de direction.

C'est pourquoi le Groupe a été d'avis que des consultations devaient réunir toutes les catégories de personnel pénitentiaire, et que ces consultations devaient être destinées à la discussion non seulement des conditions de travail du personnel, mais aussi du traitement des délinquants. Il a été précisé que cette discussion du traitement des délinquants devrait s'étendre aux méthodes utilisées en général à l'égard des détenus aussi bien qu'aux méthodes de traitement en vigueur dans un établissement donné. Le Groupe européen a formulé à cet égard la recommandation suivante :

« 11. — Il faudrait établir des moyens de consultation qui donneraient aux membres de toutes les catégories de personnel pénitentiaire l'occasion d'exprimer leur avis sur les méthodes de traitement utilisées à l'égard des détenus. »

Le Groupe d'Asie et d'Extrême-Orient a repris cette formule dans sa recommandation 19 en y ajoutant une phrase empruntée au

texte du Groupe d'Amérique latine et une recommandation sur les réunions du personnel :

« [19.] — ... On pourra compléter ces moyens par des conférences, la visite d'autres établissements et même des cycles d'études périodiques. »

« 20. — Il est recommandé d'organiser des réunions au cours desquelles les membres du personnel peuvent échanger des renseignements et discuter des questions professionnelles. »

Ce groupe n'a pas jugé opportun que les questions de discipline et les problèmes analogues soient discutés dans les réunions du personnel, celles-ci devant, à son avis, se borner à la discussion du traitement des détenus, et il a d'autre part jugé nécessaire d'éviter l'intervention dans l'administration d'organismes du dehors.

Sous ce double rapport, le Groupe d'Amérique latine est allé plus loin : sous le titre « Principes communs », il a arrêté deux recommandations, visant respectivement les réunions du personnel auxquelles il a assigné pour tâche la discussion d'un grand nombre de matières, et les consultations en donnant à cette dernière notion également une portée plus large :

« 28. — Il est recommandé d'organiser parmi le personnel de chaque établissement des réunions périodiques de groupes pour discuter les questions pénitentiaires, le statut du personnel, la discipline et l'organisation des établissements, l'amélioration des services et l'encouragement des activités culturelles. Ces discussions pourront être complétées par des conférences, des visites à d'autres établissements et même des cycles d'études périodiques. »

« 29. — Il est recommandé de prévoir des consultations avec l'Administration pénitentiaire supérieure ou avec l'institut ou l'organisme technique compétent, s'il existe, concernant les problèmes variés d'ordre technique, disciplinaire ou administratif qui se posent dans le service. De même, il faudrait donner à tous les membres du personnel la possibilité d'exprimer leurs opinions sur ces problèmes et sur les méthodes de traitement et de faire leurs observations sur l'expérience qu'ils ont acquise dans l'accomplissement de leurs fonctions. »

Cette dernière disposition est d'un ordre plutôt administratif et a peu de rapport avec le sujet traité.

Les autres recommandations forment l'objet de la recommandation XXIV du Secrétariat (chapitre IV), sans qu'il soit besoin

toutefois d'entrer dans trop de détails sur les matières à discuter, lesquelles pourront varier selon les pays et la préparation du personnel. On peut dire que les consultations et les réunions du personnel porteront essentiellement sur deux sujets, à savoir les questions de traitement des délinquants et les questions professionnelles du personnel pénitentiaire lui-même.

IV. — PROJET DE RECOMMANDATIONS DU SECRETARIAT

A. — CONCEPTION MODERNE DU SERVICE PÉNITENTIAIRE.

I. — *Nature d'un service social.*

1° Il y a lieu de souligner la transformation qu'entraîne pour le personnel pénitentiaire la conception nouvelle de sa tâche qui, de celle de simples gardiens, est devenue celle de membres d'un important service social qui exige la compétence et une collaboration harmonieuse entre tous ses membres.

2° On devrait s'efforcer d'éveiller et de maintenir dans l'opinion publique et dans l'esprit du personnel cette compréhension de la nature du service dans les prisons, et à cet effet tous les moyens appropriés pour éclairer le public devraient être utilisés.

II. — *Spécialisation des fonctions.*

1° Cette conception nouvelle se traduit par la tendance à adjoindre au personnel un nombre toujours plus grand de spécialistes, tels que médecins, psychiatres, psychologues, travailleurs sociaux, instituteurs, instructeurs techniques.

2° Cette évolution est saine, et il est recommandé quelle soit, favorablement accueillie par les gouvernements même si elle doit entraîner des augmentations de dépenses.

III. — *Coordination.*

1° La spécialisation croissante peut cependant contrarier une harmonieuse mise en œuvre du traitement pénitentiaire et poser des problèmes pour la coordination des activités des différents secteurs de personnel spécialisé.

2° Aussi est-il nécessaire d'assurer, en ce qui concerne le traitement des détenus, un travail en équipe de tous les spécialistes intéressés.

3° En outre, il paraît nécessaire que, soit par la création d'un comité de coordination, soit par tout autre moyen, l'on s'assure que tous les services spécialisés sont organisés selon une méthode uniforme. Ce faisant on sera, en outre, mieux à même de donner aux membres du personnel une claire compréhension des divers aspects des problèmes considérés.

B. — STATUT DU PERSONNEL ET CONDITIONS DE SERVICE

IV. — *Statut de la fonction publique.*

Les membres du personnel pénitentiaire employés à plein temps devraient avoir le statut d'agents de l'Etat, c'est-à-dire qu'ils devraient :

- a) Etre au service du gouvernement du pays ou de l'Etat et par conséquent être régis par les règlements de la fonction publique;
- b) Etre recrutés d'après des règles de sélection déterminées, par exemple au concours;
- c) Etre assurés d'une sécurité d'emploi ne dépendant que de leur bonne conduite, de l'efficacité de leur travail et de leur aptitude physique;
- d) Jouir d'un statut permanent leur donnant droit aux avantages d'une carrière administrative tels que promotion, sécurité sociale, prestations afférentes à la fonction, et comportant le droit à la retraite ou à une pension.

V. — *Emploi à plein temps.*

1° Le personnel pénitentiaire doit en principe consacrer tout son temps à sa tâche et être, par conséquent, employé à plein temps.

2° En particulier, la fonction de directeur d'établissement ne peut être accessoire.

3° Les travailleurs sociaux, les instituteurs et les instructeurs techniques devront être employés d'une façon permanente.

VI. — Conditions de service en général.

1° Le personnel pénitentiaire doit bénéficier de conditions de service suffisantes pour attirer et retenir les personnes les plus qualifiées.

2° Les salaires et autres avantages de la carrière doivent être calculés de façon à assurer au personnel un niveau de vie d'une dignité suffisante et à constituer une compensation pour le service ardu qu'un système pénitentiaire moderne exige.

3° Des logements convenables et en nombre suffisant devraient être fournis au personnel à proximité de l'établissement.

VII. — Organisation non-militaire du personnel.

1° Le personnel pénitentiaire doit avoir un caractère civil, avec la hiérarchie nécessaire dans ce genre d'administration.

2° Le personnel de surveillance doit être organisé en conformité des règles disciplinaires de l'établissement pénitentiaire afin de maintenir les distinctions de grade et l'ordre nécessaires.

3° Comme règle générale, il est recommandé que le personnel soit spécialement recruté et ne soit pas composé de membres détachés des forces armées, de la police ou d'autres services publics.

VIII. — Port d'armes.

1° Sauf circonstances spéciales, les agents qui assurent un service les mettant en contact direct avec les détenus ne doivent pas être armés.

2° Par ailleurs, il est recommandé de ne jamais confier une arme à un membre du personnel sans que celui-ci ait été entraîné à son maniement.

3° Il est désirable que le service de surveillance extérieure soit assuré par le personnel pénitentiaire.

C. — RECRUTEMENT DU PERSONNEL

IX. — Autorité compétente et méthodes administratives générales.

1° Autant que possible le recrutement du personnel devrait être centralisé, en tenant compte de la structure de chaque Etat,

et se faire sous la direction de l'Administration pénitentiaire supérieure ou centrale.

2° Si d'autres organes de l'Etat tels qu'une commission des agents de l'Etat sont chargés du recrutement, l'Administration pénitentiaire doit avoir une voix dans le choix des candidats.

3° Des dispositions devraient être prises pour éliminer l'influence politique lors du recrutement des candidats à des postes de l'Administration pénitentiaire.

X. — Conditions générales de recrutement.

1° L'Administration pénitentiaire doit faire preuve d'une vigilance particulière dans la sélection du personnel et ne retenir que les candidats réunissant les conditions requises d'intégrité, d'humanité, de compétence et d'aptitude physique.

2° Les membres du personnel doivent parler la langue de la majorité des détenus ou une langue comprise par la majorité de ceux-ci.

XI. — Personnel de surveillance.

1° Le personnel pénitentiaire doit être d'un niveau intellectuel suffisamment élevé pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une manière efficace et de tirer parti des cours de formation qui pourront être donnés en service.

2° Il est recommandé que, sans préjudice des examens ou concours d'admission, les candidats à l'Administration pénitentiaire soient soumis à des tests scientifiques permettant l'évaluation de leurs capacités intellectuelles et professionnelles et de leur aptitude physique.

3° Il est également recommandé que les candidats admis soient soumis à une période de stage devant permettre aux autorités compétentes de se former une opinion sur leur personnalité, leur caractère et leurs aptitudes.

XII. — Administration supérieure.

Les nominations à des fonctions de l'Administration supérieure des services pénitentiaires devraient être entourées d'un soin particulier; seules devraient entrer en ligne de compte des personnes possédant une formation appropriée et ayant acquis des connaissances et une expérience professionnelle suffisantes.

XIII. — *Personnel de direction.*

1° Les directeurs ou directeurs-adjoints des établissements doivent être suffisamment qualifiés pour leur tâche par leur caractère, leur capacité administrative, leur formation et leur expérience dans ce domaine.

2° Ils devraient avoir une bonne culture générale et se distinguer par une vocation pour ce service. Il y aurait intérêt à faire appel à des personnes ayant une formation spécialisée, en particulier dans le domaine de la criminologie et de la sociologie ou encore du droit, de l'instruction supérieure, du service social ou d'autres branches qui comportent une formation adéquate pour le service pénitentiaire.

XIV. — *Personnel spécialisé et personnel administratif.*

1° Le personnel appelé à exercer des fonctions spéciales, y compris les fonctions administratives, doit posséder les aptitudes professionnelles ou techniques nécessaires, qui varient selon la fonction dont il s'agit.

2° Pour le recrutement du personnel spécialisé, il faut tenir compte des diplômes d'aptitude professionnelle ou des titres universitaires faisant foi de la formation spécialisée.

3° Il est recommandé de donner la préférence à des candidats qui, en plus de ces qualifications professionnelles, présentent un second diplôme ou titre, ou possèdent une expérience spécialisée dans le domaine pénitentiaire.

XV. — *Personnel des établissements pour femmes.*

Les établissements pour femmes doivent avoir un personnel féminin, et ce personnel, qu'il soit laïque ou religieux, doit dans la mesure du possible posséder les mêmes qualités que celles qu'on exige du personnel des établissements pour hommes.

D. — FORMATION PROFESSIONNELLE

XVI. — *Formation préalable à l'admission définitive.*

Avant d'entrer en service, le personnel pénitentiaire doit suivre un cours de formation générale et spéciale et satisfaire à des épreuves d'ordre théorique et pratique.

XVII. — *Personnel de surveillance.*

1° Il est recommandé que la formation professionnelle du personnel de surveillance s'opère d'une manière progressive, en trois phases :

2° La première phase, qui se déroulera dans un établissement pénitentiaire, est destinée à familiariser le candidat avec les problèmes professionnels, tout en permettant de contrôler s'il possède les qualités requises. Pendant cette première phase, aucune responsabilité ne sera confiée à l'intéressé, dont l'activité demeurera constamment sous le contrôle d'un agent de service. Le directeur arrangerait pour les candidats un enseignement élémentaire sur des sujets d'ordre éducatif et pratique.

3° Pendant la deuxième phase, le candidat devra fréquenter une école ou suivre des cours organisés par l'Administration pénitentiaire supérieure ou centrale, laquelle devrait être responsable de la formation théorique et pratique de l'agent dans les matières professionnelles. On développera notamment la technique des relations avec les détenus en faisant appel à des notions élémentaires de psychologie et de criminologie. Les cours comprendront en outre des leçons sur les éléments de la science pénitentiaire, de l'Administration pénitentiaire, du droit pénal et des matières connexes.

4° Il est avantageux, dans les deux premières phases, que les candidats soient admis et formés en groupe, d'une part, pour éviter qu'ils ne soient prématurément utilisés dans le service et, d'autre part, pour faciliter l'organisation de sessions de cours.

5° La troisième phase, ouverte aux candidats qui n'ont pas été éliminés au cours des deux premières et qui auront témoigné d'un vif intérêt et d'une vocation pour le service, consiste en une mise en service effective au cours de laquelle l'agent devra faire preuve de l'ensemble des qualités que l'on attend de lui. En outre, la possibilité devrait être donnée à l'agent de suivre des cours d'études supérieures en psychologie, criminologie, droit pénal, pénologie et autres branches connexes.

6° Il est recommandé que les fonctions qui supposent un contact direct avec les détenus soient confiées de façon graduelle aux agents du personnel de surveillance afin que ceux-ci gagnent plus de confiance en eux-mêmes au fur et à mesure du progrès de leur préparation.

XVIII. — *Personnel de direction.*

1° Vu la diversité des méthodes appliquées dans les divers pays à l'heure actuelle, il convient de reconnaître d'une façon générale la nécessité d'une formation suffisante dont les directeurs ou directeurs-adjoints devraient justifier préalablement à leur nomination en conformité du paragraphe XIII ci-dessus.

2° Les directeurs ou directeurs-adjoints qui, dans des cas exceptionnels, ne sont pas recrutés parmi les membres du personnel pénitentiaire et qui n'ont aucune expérience de ce travail mais se distinguent par leur expérience dans des domaines similaires devraient, avant d'entrer en fonctions, recevoir une formation théorique et étudier de façon pratique, durant une période raisonnable, le travail à effectuer dans une prison, étant entendu qu'un diplôme d'une école professionnelle spécialisée ou un titre universitaire sanctionnant des études pertinentes peuvent être considérés comme une formation théorique suffisante.

XIX. — *Personnel spécialisé.*

Les conditions de recrutement déterminent la formation initiale à exiger des candidats aux fonctions spécialisées du service pénitentiaire, conformément au paragraphe XIV ci-dessus.

XX. — *Instituts régionaux de formation professionnelle.*

Il convient d'encourager la formation d'instituts régionaux pour la formation du personnel des établissements pénitentiaires et correctionnels, instituts qui auraient également pour tâche de procéder à des recherches d'ordre scientifique et pratique dans le domaine de la prévention du crime et du traitement des délinquants.

XXI. — *Entraînement physique et entraînement au maniement des armes.*

1° Les membres du personnel pénitentiaire doivent subir un entraînement physique spécial qui leur permette de maîtriser les détenus violents par les moyens prévus par les autorités et conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

2° Ceux des membres du personnel auxquels on confie des armes doivent avoir été entraînés à leur maniement et instruits des dispositions régissant leur emploi.

XXII. — *Formation en cours d'emploi.*

1° Après son entrée en service et au cours de sa carrière, le personnel devra maintenir et améliorer ses connaissances et sa capacité professionnelle en suivant des cours de perfectionnement qui seront organisés périodiquement.

2° Le personnel de surveillance devrait recevoir une formation en cours d'emploi portant plus sur des questions de principe et de méthode que sur l'étude stricte des règlements.

3° Dans le but d'assurer une meilleure formation du personnel et de familiariser celui-ci avec l'organisation et l'administration de divers types d'établissements, il serait utile de maintenir un système de rotation entre les divers éléments de ce personnel. Ainsi, si l'on organise des cours de perfectionnement dans un établissement seulement, tous les membres du personnel devraient, tour à tour, avoir l'occasion d'une formation complémentaire.

XXIII. — *Groupes de discussion, visites d'établissements, Cycles d'études pour les cadres supérieurs.*

Il est recommandé d'organiser pour le personnel des cadres supérieurs des réunions de discussion où seront traités des sujets d'intérêt pratique plutôt que des questions théoriques, et qui seront complétées par des visites à des établissements de différentes catégories, y compris des établissements qui ne relèvent pas de l'Administration pénitentiaire.

XXIV. — *Consultations, visites et réunions pour l'ensemble du personnel.*

1° Il convient de prévoir des moyens de consulter le personnel qui donneraient aux membres de toutes les catégories de personnel pénitentiaire l'occasion d'exprimer leur avis sur les méthodes pratiquées pour le traitement des détenus. En outre, devraient être organisés pour l'ensemble du personnel des conférences, des visites à d'autres établissements et si possible des Cycles d'études périodiques.

2° Il est également recommandé d'organiser des réunions pour l'échange de renseignements et la discussion de questions professionnelles entre les membres du personnel.

This archiving project is a collaborative effort between the United Nations Office on Drugs and Crime and the American Society of Criminology, Division of International Criminology. Any comments or questions should be directed to Cindy J. Smith at cjsmithphd@comcast.net or Emil Wandzilak at emil.wandzilak@unodc.org.