

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, 20 avril 2018
PC-CP\docs 2018\PC-CP(2018)5_F rév

PC-CP (2018) 5 rév

COMITÉ EUROPÉEN POUR LES PROBLÈMES CRIMINELS
(CDPC)

Conseil de coopération pénologique
(PC-CP)

**Lignes directrices relatives à la sélection, au recrutement et à la
formation du personnel pénitentiaire et de probation**

Document d'orientation

Document établi par la Direction Générale
Droits de l'Homme et État de Droit

1. Définition des services et personnel pénitentiaire et de probation

Mission : au sein du système de la justice pénale, les services pénitentiaires et de probation sont chargés de l'exécution des sanctions et mesures pénales.

Statut : les services pénitentiaires et de probation relèvent de la responsabilité des pouvoirs publics, qu'ils soient ou non gérés par des organismes publics ou privés ou qu'ils fonctionnent conjointement dans une seule division/direction ou qu'ils fonctionnent séparément. Ils devraient être séparés des services de l'armée, de la police et des services d'enquête pénale et d'autres services de la justice pénale.

Les services pénitentiaires et de probation devraient disposer d'une notice officiellement approuvée relative à l'objet de leur travail et à leurs principales tâches et fonctions. Ils devraient disposer d'un budget annuel leur permettant d'accomplir leur mission de la manière la plus professionnelle qui soit.

Personnel : le personnel pénitentiaire et de probation devrait être suffisant en nombre et devrait bénéficier d'un statut comparable au statut des autres services de justice pénale, permettant le recrutement, la formation et la conservation d'un personnel d'une grande valeur professionnelle, nécessaire pour l'accomplissement efficace de leurs tâches quotidiennes et de l'objectif global des services auxquels ils appartiennent. Le personnel devrait fonctionner dans le cadre d'une éthique professionnelle rigoureuse fondée sur un traitement humain des suspects et des délinquants et le respect de leur dignité humaine.

2. Établissements de formation

Les services pénitentiaires et de probation devraient avoir leur propre cursus de formation qui correspond au rôle et aux tâches des différentes catégories de personnel ainsi qu'à l'objet et au but du travail effectué par les services pénitentiaires et de probation. Idéalement, ils devraient avoir leurs propres établissements de formation.

Ces établissements devraient être bien équipés et disposer du personnel nécessaire pour offrir une éducation et une formation complètes afin de former du personnel fraîchement recruté de manière régulière et, le cas échéant, proposer une formation sur le lieu de travail.

Les cursus de formation devraient inclure :

- a) Pour le personnel pénitentiaire et de probation : les fondamentaux du droit général (droit constitutionnel, droit administratif et droit civil) ; les fondamentaux du droit pénal ; les fondamentaux des relations de travail et de la psychologie, les droits de l'homme ; la prise en charge des groupes particuliers de délinquants (comme les femmes, les mineurs, les étrangers, les délinquants violents, les délinquants sexuels, les délinquants condamnés pour violence familiale ou le crime organisé) ; connaissance des maladies mentales et des effets des drogues ; éducation interculturelle ; éthique professionnelle ; gestion des risques ; sûreté sécurité, autodéfense ;
- b) Le personnel pénitentiaire doit être formé à effectuer des fouilles, à utiliser des moyens de contention, à utiliser la sécurité dynamique et à travailler dans des différents types d'établissements pénitentiaires.
- c) Le personnel de probation doit être formé pour pouvoir établir des rapports présentenciels ; gérer des dossiers de probation ; rendre des comptes sur leurs choix de prise en charge des délinquants et l'utilisation de différentes techniques d'interview.

La collecte de données et des bonnes pratiques devrait être encouragée, tout en respectant les règles relatives à la protection des données. Ces institutions de formation devraient pouvoir mener des recherches sur les questions prioritaires qui ont trait à la réforme pénitentiaire et de la probation afin d'informer et d'assister les décisions réglementaires.

3. Niveaux d'instruction en début de carrière

3.1. Personnel pénitentiaire

- a) Gardiens pénitentiaires travaillant en première ligne et étant en contact quotidien avec les détenus - devraient avoir un niveau d'instruction à l'embauche égal au niveau 4 (cadre européen des certifications) ;
- b) Personnel responsable de l'évaluation des risques, de la gestion et de la prise en charge des délinquants, des activités liées à leur régime ainsi que de leur préparation à la sortie, devraient avoir un niveau d'instruction à l'embauche égal au niveau 5 ou 6 (cadre européen des certifications).

3.2. Personnel de probation

Niveau éducatif à l'embauche niveau 5 ou 6, cadre européen des certifications, de préférence dans le domaine des sciences sociales, de la psychologie, de la criminologie, de la pédagogie, du droit.

4. Autres critères de sélection et de recrutement

- a) Expérience professionnelle
- b) Qualités personnelles (flexibilité, confiance en soi, intégrité)
- c) Compétences linguistiques
- d) État de santé (test d'aptitude, certificat médical)
- e) Autres compétences (permis de conduire, compétences informatiques, aptitudes à la communication)
- f) Intégrité professionnelle - approbation concernant la famille et les proches, casier judiciaire vierge, etc.

5. Publicité des postes vacants et contenus des annonces

- a) Médias, presse écrite, radio/TV, y compris les réseaux sociaux
- b) Site internet du service ou sites ministériels officiels
- c) Autres moyens (activités de promotion en interaction avec le public, portes-ouvertes des prisons et des services de probation)

6. Examens d'entrée et examens de sortie

- a) Examens d'entrée lors du processus de sélection - ce qui est inclus (filtrage des candidatures par des tests : test de motivation, tests physiques, écrits, oraux)
- b) Examens de sortie après la formation - ce qui est inclus (oral, écrit, pratique) ; comment sont appliquées les compétences acquises ; bilan de leur travail en tant que stagiaire dans un service pénitentiaire ou de probation
- c) Diplômes, certificats, licences.

7. Contenu de la formation (formation associant toujours théorie et pratique)

- a) Gardiens pénitentiaires travaillant en première ligne - quel contenu (l'admission de nouveaux détenus, l'enregistrement des informations et la tenue de leurs dossiers, la gestion des risques, l'observation et le signalement)
- b) Cadres de gestion - quel contenu (la sécurité en général, la sécurité dynamique, le travail avec les détenus pour améliorer leur réintégration sociale, la sortie de la délinquance, le tutorat, le signalement, la gestion globale, la gestion du personnel et du budget, les décisions et réformes politiques, la gestion des conflits de personnel, les transferts, etc.)
- c) Grades spécifiques (personnel travaillant avec des mineurs, des femmes, des étrangers, des terroristes, des membres de la criminalité organisée, dans des situations d'urgence, avec des toxicomanes, personnel d'escorte et gardiens chargés de la sécurité extérieure) - et quel contenu
- d) Personnel de probation - et quel contenu

8. Formation sur le lieu de travail

- a) À quelle fréquence ? obligatoire ou volontaire ?
- b) Quels contenus ?
- c) Examens de sortie - ?

9. Évaluation régulière de la qualité de la formation et révision des programmes ou des méthodes de formation si nécessaire

10. Évolution de carrière - entre groupes de postes/entre institutions/entre services pénitentiaires et de probation

- Échelons au sein d'un grade, passer d'un grade à un autre - possible ou non, dans quelles circonstances, passer d'un service de probation aux services pénitentiaires

11. Éthique professionnelle - codes déontologiques et standards professionnels internationaux

- a) Code de déontologie pour le personnel pénitentiaire
- b) RPE
- c) Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation
- d) Règles pour les délinquants mineurs.