

COMITÉ EUROPÉEN  
POUR LES PROBLÈMES  
CRIMINELS

LE STATUT,  
LE RECRUTEMENT  
ET LA FORMATION  
DU  
PERSONNEL PÉNITENTIAIRE

CONSEIL DE L'EUROPE - STRASBOURG  
1963

F6G22

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

**Premier rapport du sous-comité n° VI  
du  
Comité Européen pour les Problèmes Criminels**



**CONSEIL DE L'EUROPE**

**1963**

LE STATUT, LE RECRUTEMENT  
ET LA FORMATION  
DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE

Premier rapport du sous-comité n° VI

du

Comité Européen pour les Problèmes Criminels



CONSEIL DE L'EUROPE

1963

INTRODUCTION

1. Lorsque l'on étudie le statut, la sélection et la formation du personnel pénitentiaire dans les pays membres du Conseil de l'Europe, on constate que ces questions dépendent d'un certain nombre de facteurs plus généraux dont il est difficile de faire abstraction.

2. Parmi ces facteurs, on peut citer notamment :

(a) les conditions dans lesquelles l'administration pénitentiaire a évolué, les traditions qu'elle a instaurées et la place qu'elle occupe dans les institutions sociales du pays considéré ;

(b) la dimension de ce pays, sa structure politique et administrative ;

(c) l'évolution de sa politique criminelle et le stade qu'elle a atteint à un moment donné.

3. En ce qui concerne le point (a), le rôle, l'importance et le prestige que l'administration pénitentiaire a acquis aux yeux des pouvoirs publics et de l'opinion influent, de toute évidence, sur le montant des rémunérations qu'elle est en mesure d'offrir et sur le niveau des candidats qu'elle peut attirer. Il est intéressant de noter que, ces dernières années, plusieurs pays ont déployé de grands efforts pour améliorer la condition des agents. C'est ainsi que la République Fédérale d'Allemagne a élevé d'un grade la place du simple surveillant dans la hiérarchie administrative, tandis que le Royaume-Uni a sensiblement augmenté les traitements et a rendu les conditions de service plus favorables.

4. S'agissant du point (b), il va de soi que des pays comme la Norvège et le Danemark, où le sommet de la hiérarchie ne compte qu'un petit nombre de directeurs et de sous-directeurs, ne peuvent prévoir un programme détaillé de formation du personnel supérieur. C'est pourquoi ces pays ont choisi de mettre l'accent sur la formation des agents subalternes en instituant à leur intention des cours d'instruction de base très poussés. D'autre part, les programmes de

formation susceptibles d'être mis en oeuvre dans un pays comme la France, où l'administration pénitentiaire est centralisée, diffèrent nécessairement de ceux qui peuvent être organisés en République Fédérale d'Allemagne, où chaque *Land* jouit, dans ce domaine, d'une très large autonomie.

5. Quant au point (c), les conceptions pénitentiaires qui ont cours à l'heure actuelle dans tous les pays considérés ont suscité des efforts qui tendent à donner un caractère plus constructif au traitement dans les établissements. A cette fin, certains pays font appel à un personnel spécialement recruté et forme en vue d'une telle tâche (éducateurs spécialisés en France, *Sozialpädagogen* dans la République Fédérale d'Allemagne). D'autres pays, en revanche, tout en confiant à un personnel spécialisé certaines tâches particulières, entendent faire participer l'ensemble des agents de toutes catégories à l'oeuvre qui consiste à amener des changements positifs dans l'attitude du détenu. Cette différence de méthode se manifeste également au stade de la sélection et de la formation du personnel.

6. A ce propos, il est intéressant de noter qu'aux Pays-Bas, on considère que la nouvelle doctrine pénitentiaire contenue dans la loi de 1953 implique la rééducation des agents d'un certain âge aussi bien que la sélection et la formation de nouveaux fonctionnaires.

7. Etant donné que l'organisation du système pénitentiaire diffère d'un pays à l'autre, il n'est pas possible pour le moment de formuler des recommandations précises quant aux méthodes de sélection et de formation, ou au programme des cours de formation destinés aux différentes catégories d'agents. Il n'est cependant pas sans intérêt de comparer les pratiques actuellement suivies dans les divers pays, et de voir dans quelle mesure on peut formuler certains principes généraux qui devraient être appliqués dans tout système visant à assurer un régime constructif, conformément à l'ensemble de règles minimum pour le traitement des détenus et aux recommandations connexes.

8. En conséquence, la pratique en vigueur est exposée dans la I<sup>ère</sup> partie du présent rapport, ainsi que dans les annexes\* ; la II<sup>e</sup> partie contient des recommandations d'ordre général

\* Les résumés des pratiques nationales suivies en la matière figurant à l'annexe I, ont été reproduits, autant que possible, dans la forme sous laquelle ils nous ont été fournis par les experts gouvernementaux des pays intéressés.

## I<sup>ère</sup> PARTIE

### PERSONNEL DE SURVEILLANCE NON SPECIALISE

#### Statut

9. Dans tous les pays considérés, le personnel de surveillance non spécialisé n'est titularisé qu'après une période probatoire. L'âge minimum de recrutement varie légèrement selon les pays, mais dans la plupart des cas il se situe entre 21 et 23 ans. Toutefois, certains pays, l'Italie par exemple, le fixent à 18 ans. Il semble donc que la question du recrutement au-dessous de 21 ans mériterait d'être examinée.

L'âge maximum de recrutement est en général de 35 ans. Il descend dans certains pays jusqu'à 27 ans (Danemark) tandis que dans d'autres (Royaume-Uni) il atteint 42 ans.

10. Dans certains pays, les agents de l'administration pénitentiaire peuvent prendre leur retraite à 55 ans et ils doivent la prendre au plus tard à 60 ans. Dans d'autres pays, la limite d'âge est est de 5 ans plus élevée. A quel moment de sa vie un homme doit-il être considéré comme trop âgé pour servir dans un établissement pénitentiaire ? C'est là une question qu'il y aurait peut-être lieu d'approfondir. Elle dépend de la nature du travail et des exigences du service. On pourrait envisager, par exemple, la possibilité d'autoriser certains agents qui le désirent à exercer, dans certains établissements, des fonctions pour lesquelles ils seraient spécialement qualifiés.

11. Dans la plupart des pays, mais pas dans tous, le service pénitentiaire est un secteur particulier de la fonction publique. L'administration pénitentiaire en assure le fonctionnement.

#### Sélection

12. Le personnel spécialisé mis à part, la structure fondamentale du service pénitentiaire influe sur les conditions de recrute-

ment. Dans certains pays, le personnel supérieur est partiellement recruté parmi les agents subalternes. Ailleurs, le recrutement a lieu parmi les fonctionnaires d'un certain grade, ou encore selon un système mixte alliant la promotion du personnel subalterne au recrutement direct hors de la fonction publique. En Belgique, rien n'interdit en principe à un surveillant d'accéder au grade de directeur mais, en pratique, les conditions d'admission sont si différentes qu'elles font obstacle au passage d'un cadre à l'autre. Lorsqu'une telle possibilité de promotion est réelle et non pas seulement théorique, elle peut beaucoup contribuer au relèvement de la condition des agents subalternes du service pénitentiaire et attirer vers cette profession des candidats qui, dans d'autres circonstances, ne seraient pas intéressés par elle (voir paragraphe 45).

13. Si les traitements, les perspectives d'avancement et le niveau général de la profession diffèrent selon les pays et influent sur les possibilités de recrutement, la plupart des pays s'efforcent néanmoins de tenir compte, dans la mesure du possible, des critères suivants pour le choix des agents subalternes :

- intelligence suffisante ; minimum d'instruction ; équilibre ; dons de psychologie ; intégrité ; capacité de conduire les hommes ; aptitude à vivre dans le cadre artificiel d'un établissement pénitentiaire.

14. Outre qu'il n'est pas toujours possible de trouver des candidats réunissant toutes ces qualités, il n'existe pas de moyen infaillible de les découvrir rapidement. L'élimination du personnel non qualifié exige habituellement une assez longue période probatoire, comprenant une période d'instruction de base et une période de stage pratique. Les directeurs des prisons peuvent procéder à une première sélection, mais l'expérience des pays qui, comme les Pays-Bas, possèdent un système de sélection centralisé semble démontrer qu'il y a quelque inconvénient à trop s'en remettre à une sélection pratiquée sur le plan local. Dans leur désir de trouver un nombre suffisant de candidats, les directeurs sont parfois amenés à abaisser les normes, qui, en outre, peuvent être fort diverses d'une prison à l'autre. La centralisation de la sélection, jointe à celle de la formation, évite ces difficultés.

15. La méthode de sélection la plus simple consiste généralement en un entretien individuel suivi d'une observation en cours de formation et de stage. Certains pays ont recours à des tests d'intelligence ; toutefois, les tests de personnalité et les tests projectifs,

tels que le Rorschach, peuvent également se révéler utiles après avoir été dûment expérimentés. Un pays, l'Italie, utilise un type spécial de test d'entrevue dirigé par des psychologues.

16. Les méthodes de sélection initiale peuvent être encore plus poussées. C'est le cas au Danemark, où les tests et entretiens organisés sur le plan local servent de base à un premier tri des candidats, qui sont ensuite appelés à subir de nouveaux tests psychologiques, à participer à des discussions de groupe et à se présenter devant un comité spécial de sélection, composé de représentants des établissements pénitentiaires et du personnel d'un institut de psychologie extérieur à ces établissements.

17. De nombreux pays procèdent à une sélection plus rigoureuse des candidats initialement retenus, en organisant à leur intention des cours de formation de longue durée donnés sous le régime de l'internat, ou des cours complémentaires. Certains candidats peuvent alors être écartés en raison de leur comportement général au cours d'une période donnée ou parce qu'ils ont échoué aux examens. On peut encore exiger d'eux qu'ils réussissent à ces examens pour obtenir un emploi permanent (Suède) ou être gardés à l'essai (Norvège). Dans certains pays, les candidats qui ont subi un premier échec peuvent, dans certaines circonstances, être admis à suivre de nouveau les cours et à se représenter aux examens.

18. On manque de renseignements sur les résultats des méthodes de recrutement et de sélection, considérées aussi bien globalement que dans leurs différents éléments, en particulier de données numériques sur la proportion des candidats respectivement admis et écartés.

19. Les Pays-Bas considèrent des investigations scientifiques sur le comportement ultérieur des candidats retenus comme essentielles pour perfectionner leurs méthodes de sélection et en contrôler l'efficacité. Au Royaume-Uni, on procède actuellement à des recherches préliminaires sur la validité des tests de sélection et sur les résultats des méthodes de formation.

#### Formation de base

20. Pour le personnel de surveillance non spécialisé, une période de formation de base systématique est jugée indispensable par la quasi-totalité des pays considérés. La formation initiale

commence habituellement quelque temps après la sélection et après que le candidat a pu se faire une idée des tâches pratiques qui l'attendent. Sa durée varie de quelques semaines à quelques mois. Elle est donnée au moyen de cours proprement dits, de discussions de groupe, ou d'autres activités requérant une participation directe du stagiaire. Par exemple, aux Pays-Bas, on organise des exercices d'improvisation dramatique où les candidats jouent tour à tour le rôle du détenu, du gardien, du travailleur social, etc. Ils apprennent ainsi, par l'expérience, à faire face aux situations qui se présenteront à eux. Quant aux programmes, ils mettent l'accent soit sur la théorie, soit sur la pratique.

21. On admet généralement que les méthodes de formation systématique, autres que de brefs cours introductifs d'orientation, ne sont utiles que dans la mesure où les intéressés ont déjà acquis, si possible sous contrôle, une expérience directe du travail dans les établissements pénitentiaires et des problèmes qui s'y rapportent. Les programmes de formation répondent à cette nécessité soit en alternant les cours et les périodes d'instruction pratique accomplies sur place, soit en recoupant celles-ci par de courtes périodes régulières d'instruction dans un centre de formation.

22. C'est ainsi qu'en Suède un très bref cours de base est organisé à l'établissement central. D'une durée d'une semaine, il a pour but d'inculquer des notions générales. Ce cours est suivi d'un stage pratique dans différents établissements, fermés, ouverts ou spéciaux, appartenant au groupe d'établissements auquel le candidat a été affecté. Au cours de ce stage pratique, qui s'étend sur une période totale de 18 mois, les candidats sont appelés à suivre deux cours de formation, un de six semaines (après six mois de service) et un autre de six semaines à la fin de la période probatoire. Ces cours portent sur les matières suivantes : méthodes de traitement des détenus, psychologie, psychiatrie, service social individuel (*casework*) et droit.

23. Aux Pays-Bas également, le nouvel agent reçoit dans l'établissement où il se trouve une formation initiale de trois à six mois, sous la direction d'agents instructeurs. Le surveillant-chef contrôle et suit personnellement ses progrès. Après s'être ainsi familiarisé pendant quelques mois avec sa tâche, le nouvel agent est appelé à suivre un cours à l'Ecole centrale de formation de La Haye. Ce cours de base, d'une durée de trois semaines, s'adresse à des groupes de 15 à 20 personnes. Quand, après un certain

nombre d'années, un agent réunit les conditions nécessaires pour pouvoir prétendre à une promotion, il est tenu de suivre un nouveau cours d'une quinzaine de jours dont le programme est adapté à de nouvelles fonctions comportant plus de responsabilités. Pour ceux qui ne peuvent encore prétendre à une promotion, des cours de perfectionnement d'une durée d'une semaine sont donnés tous les deux ans.

24. Dans la République Fédérale d'Allemagne, il est également d'usage d'organiser deux cours de base qui ont lieu l'un au début, l'autre au cours de la période probatoire ; ce dernier, qui est de plus longue durée, comprend des stages dans une maison d'arrêt dépendant d'un tribunal, dans une institution fermée et dans un établissement pour jeunes délinquants. La formation et les stages sont sanctionnés par un examen auquel les candidats qui ont échoué sont autorisés à se représenter.

25. En France, les candidats aux postes de surveillants doivent d'abord passer un examen d'aptitude. Ceux qui réussissent à cet examen sont ensuite envoyés, pour une période de trois mois, dans une école de formation spécialisée, installée à Fresnes dans la banlieue parisienne, qui dispense son enseignement à un nombre d'élèves allant de 40 à 50. Les cours portent sur la science pénitentiaire, les méthodes de traitement des prisonniers, le droit pénal et la procédure pénale, la criminologie, la comptabilité, le secourisme et l'hygiène. En outre un certain nombre de conférences sur l'organisation du service social et la psychiatrie élémentaire sont données à l'issue des cours. Enfin, on a prévu de nombreuses visites de caractère éducatif dans des institutions spécialisées pour mineurs et dans des établissements psychiatriques. Des séances de sport et de judo figurent également au programme de formation. Le stage lui-même a lieu sous le régime de l'internat.

26. L'Italie a récemment institué un nouveau système selon lequel des candidats dûment sélectionnés suivent, pendant six mois au minimum, les cours d'une école de formation. Ces cours, à tendance pratique, sont combinés avec de brefs séjours dans des établissements. Un dossier est établi pour chacun des élèves. Les candidats inaptes sont éliminés à l'expiration des six mois. L'admission se fait sur examen. Pour la nomination dans les divers établissements, il est tenu compte des qualifications, de la personnalité et des préférences du candidat, ainsi que des besoins du service.

27. En Norvège, la formation dure également six mois. Elle est précédée d'un stage pratique de même durée. Elle porte sur des matières comparables à celles qui sont enseignées en France.

28. Au Royaume-Uni, après une première sélection et un bref stage pratique, un cours de base est donné à l'"Officers Training School". Pendant ce cours, d'une durée de huit semaines, il est procédé à une nouvelle élimination des candidats inaptes. La période probatoire s'étend sur une année. Cependant, la formation initiale ne se réduit pas à l'instruction de base. Chaque établissement dispose, en effet, d'instructeurs spécialisés ayant pour mission de conseiller le nouvel agent et de l'aider à mieux s'acquitter de sa tâche.

29. En Autriche, les candidats sont recrutés presque sans exception parmi les jeunes militaires de carrière et les agents du service pénitentiaire, qui portent tous l'uniforme, sont classés suivant une hiérarchie allant du "simple soldat" au grade de colonel. Après une sélection initiale et un stage pratique dans un établissement pénitentiaire, les candidats suivent un enseignement de neuf semaines donné au Centre de formation. Après six ou huit ans, ils suivent un cours de perfectionnement, dont l'objet est de les tenir au courant des méthodes nouvelles.

30. Dans tous les pays, l'enseignement que le nouvel agent reçoit au centre de formation peut différer sensiblement du comportement de ses collègues dans l'établissement pénitentiaire. Afin de combler l'écart entre les méthodes modernes et la tradition, le service pénitentiaire néerlandais, par exemple, demande à certains fonctionnaires ayant déjà une certaine ancienneté et un grade assez élevé de suivre les cours de formation initiale. Ces fonctionnaires n'y participent pas comme étudiants, mais comme observateurs. Ils sont invités à faire des commentaires sur les cours. Ceux-ci leur permettent, par ailleurs, de se tenir au courant des méthodes et des conceptions modernes.

#### Formation en cours d'emploi

31. L'instruction en cours d'emploi est peut-être le moyen le plus efficace de rénover les traditions d'un service et d'amener tous ses membres à participer à la rééducation des détenus. Il ne s'agit pas seulement d'organiser de temps à autre des cours de perfectionnement, mais de mettre sur pied tout un système de for-

mation dont les modalités exactes doivent être adaptées aux besoins particuliers de chaque service pénitentiaire.

32. C'est au Royaume-Uni que ce système semble s'être le plus largement développé. Peut-être n'est-il donc pas inutile de décrire comment il y est appliqué. Pour le mieux faire comprendre, on comparera les objectifs et les méthodes dont s'inspire le service pénitentiaire britannique avec ceux d'un autre grand service centralisé, celui de la France

33. En Angleterre, le traitement pénitentiaire repose sur le principe que le détenu doit être rééduqué par et pour le travail dans des conditions aussi proches que possible de celles qui règnent en dehors de la prison. C'est pourquoi les détenus travaillent en groupe dans des ateliers, et non pas seuls dans leurs cellules. Souvent aussi ils prennent leur repas en commun et passent ensemble une partie de leurs loisirs. Tous les membres du personnel ont pour tâche d'inciter le détenu à vouloir, une fois libéré, mener une vie honnête et utile. Pour s'acquitter de cette tâche, ils sont non seulement autorisés à converser avec les détenus, mais même vivement encouragés à se lier avec eux et à partager leurs problèmes. Ils s'efforcent d'entretenir avec les détenus des rapports tels que, n'apparaissant plus à leurs yeux comme des ennemis, ils puissent exercer sur eux une influence favorable. A cette fin, on étend actuellement à d'autres établissements le "système Norwich", selon lequel les surveillants doivent assumer certaines responsabilités à l'égard de groupes de détenus. Dans plusieurs institutions également, des agents spécialisés appliquent la méthode de l'"orientation de groupe" : ils dirigent des groupes de discussion constitués par les pensionnaires, qui se réunissent régulièrement pour fournir à leurs membres aide et conseils au sujet de toutes difficultés personnelles susceptibles d'être évoquées. Dans d'autres établissements, ce sont les sous-directeurs (ou quelquefois les surveillants principaux) qui s'attachent spécialement à nouer de bonnes relations personnelles avec les prisonniers qui leur sont confiés. Mais ils le font en tant que chefs d'une équipe et non isolément.

34. De leur côté, les établissements français mettent davantage l'accent sur le traitement individuel. Le travail se fait souvent en cellule, où, dans la solitude, le détenu peut à loisir réfléchir sur son cas. Il a, certes, des contacts avec ses co-détenus, mais ces contacts sont normalement plus restreints. La réadaptation sociale

est surtout confiée à des éducateurs spécialisés, choisis et formés à peu près comme les agents de probation anglais. Toutefois, les assistantes sociales attachées aux prisons ont une formation et des fonctions plus limitées que celles des travailleurs sociaux ou des *prison welfare officers* anglais. Les éducateurs spécialisés s'adressent surtout à la personne du détenu et leur tâche n'a guère d'incidence sur celle du personnel de surveillance. Au nombre d'une centaine au moins, ils ne s'occupent que des détenus qui purgent des peines de longue durée.

35. Le nombre de détenus attribué à chaque éducateur spécialisé est théoriquement de 25, mais en réalité il est voisin de 40. Bien que ces éducateurs recourent surtout aux entretiens individuels, ils procèdent également à des discussions de groupe et utilisent la thérapie de groupe. Ils jouissent d'une entière liberté de mouvement et peuvent prendre contact à tout moment avec les prisonniers qui leur sont confiés. C'est ainsi qu'ils peuvent rendre visite à ces détenus, soit lorsqu'ils ont atteint le stade où ils travaillent en atelier, soit au cours des activités qu'ils pratiquent le soir à leurs moments de loisir. Mais c'est aux éducateurs spécialisés qu'incombe essentiellement la charge d'aider les détenus condamnés à une peine de longue durée (c'est-à-dire tous ceux qui purgent une peine de plus de cinq ans) à se réhabiliter.

36. Ces différences de méthode influent sur la formation de base comme sur la formation en cours d'emploi. Le système anglais de formation en cours d'emploi découle tout naturellement des principes sur lesquels repose le traitement pénitentiaire en Angleterre. Si le personnel subalterne est appelé à s'acquitter de tâches qui ne sont pas celles de simples surveillants, il lui faut les moyens d'acquérir de nouvelles connaissances. S'il lui est demandé de participer avec le personnel supérieur à la rééducation des détenus, il y a lieu de modifier quelque peu les traditions d'un service essentiellement fondé sur l'autorité, afin de rendre possible un véritable travail d'équipe. Enfin, s'il est vrai que bien des récidivistes éprouvent des difficultés à entretenir des relations personnelles normales, il est tout indiqué de réserver, dans la formation en cours d'emploi, une place à l'enseignement de méthodes qui, telle que l'orientation de groupe, peuvent avoir un effet sur ces relations.

37. C'est à cette fin qu'a été institué au Royaume-Uni un centre de formation en cours d'emploi entièrement spécialisé, où se suc-

cèdent sans interruption des séances de travaux permettant des échanges de vues. Les nouvelles méthodes y sont expliquées et analysées et les agents peuvent présenter des suggestions. Les méthodes appliquées y sont parfois critiquées, et il est bon qu'il en soit ainsi. En effet, si le personnel désapprouve telle ou telle mesure, mieux vaut qu'il expose ouvertement ses objections et que celles-ci soient examinées. En fait, il s'agit souvent de malentendus qu'il est possible de dissiper. Parfois se présente une difficulté réelle qui peut être surmontée ou qui avait été négligée lors de l'élaboration des méthodes. Quoi qu'il en soit, ces débats, bien dirigés, ne manquent jamais de favoriser une meilleure compréhension réciproque.

38. Des séances de travaux de ce genre s'adressent généralement à des groupes restreints qui réunissent souvent des agents de tous les grades. Les participants provenant d'établissements différents, l'atmosphère y est libre et détendue malgré les différences de grade, qui, dans d'autres circonstances, risqueraient de faire peser une certaine contrainte. On a recours d'ordinaire à la méthode de la causerie suivie d'une discussion et c'est au cours de celle-ci que l'on constate l'évolution des convictions et des attitudes, la modification des traditions et la naissance d'un esprit d'équipe. Cet esprit peut être encore renforcé à l'occasion des consultations paritaires (*joint consultations*) et d'autres discussions moins formelles entre le directeur et le personnel subalterne au sein de chaque établissement.

39. Peut-être convient-il de rappeler que chaque prison dispose en outre d'un agent spécialement chargé de la formation, ayant rang de *Principal Officer* (c'est-à-dire du grade supérieur au grade de base), dont la tâche consiste - en dehors de l'aide qu'il apporte aux nouveaux agents - à organiser une certaine formation en cours d'emploi dans le cadre de l'établissement. Ces "agents de formation" sont tenus au courant des méthodes nouvelles et doivent transmettre les informations qu'ils recueillent à leurs collègues du personnel de surveillance.

40. En France, la formation en cours d'emploi est mise en oeuvre dans le cadre d'un organisme spécialisé dans la formation professionnelle des différentes catégories de personnel collaborant au traitement des condamnés : le Centre d'Etudes Pénitentiaires. Cet organisme, qui est attaché à l'administration centrale organisé des sessions d'études réservées au personnel de l'administration. Ces sessions peuvent revêtir deux aspects :

41. Tantôt le Centre d'Etudes organise, lui-même, à Paris, dans ses locaux, des réunions d'une durée n'excédant pas 8 jours, qui groupent une trentaine de participants autour d'un thème professionnel particulier (par exemple, les méthodes à employer pour développer l'enseignement scolaire). Des conférenciers spécialisés issus des différents ministères ou organismes compétents ainsi que des représentants de l'administration centrale font des conférences suivies d'échanges de vues entre les participants et de travaux en commissions. (Parfois ces réunions ont lieu au sein d'organismes particuliers, compte tenu du thème retenu - par exemple, l'observation par la pratique du sport).

42. Le Centre d'Etudes inscrit également les éducateurs les plus doués dans une activité particulière à des stages de perfectionnement organisés par des organismes spécialisés. (Par exemple, on inscrira à un stage d'animateurs de théâtre un éducateur chargé de ces activités dans son établissement). Ce perfectionnement, destiné à donner au personnel pénitentiaire les moyens de trouver en lui les ressources suffisantes pour mener à bien sa tâche de rééducation, donne d'excellents résultats et n'a pas jusqu'ici posé de grands problèmes financiers.

43. Dans des pays comme la Belgique, les agents subalternes peuvent visiter d'autres types d'établissements pénitentiaires. Les stages organisés au Danemark comportent des visites de prisons et d'autres institutions sociales.

44. D'autres pays organisent, à l'intention du personnel de surveillance plus expérimenté, des séances de perfectionnement parfois facultatives, non sanctionnées par des examens et dont les promotions ne dépendent pas. Ces séances font, notamment au Danemark, une large place aux méthodes de discussion et aux échanges de vues entre membres du personnel n'ayant pas la même expérience et appartenant à des catégories différentes.

45. Un certain nombre de pays (Suède, Belgique, par exemple) prévoient de brèves séances de travaux ou d'instruction organisées sur place, d'un caractère plus ou moins formel et plus ou moins limitées à des problèmes ou sujets précis. Dans certains établissements du Royaume-Uni, qui disposent des techniciens nécessaires, on a tendance à procurer une formation complémentaire sur place et à fournir un appui aux membres du personnel de surveillance qui désirent s'acquitter de tâches spécialisées telles que l'orientation de groupe (*group counselling*). En pareil cas, des

cours d'initiation intensifs peuvent être suivis de séances de travaux régulières destinées au personnel.

## PERSONNEL SUPERIEUR

### Statut

46. Dans tous les pays considérés, le personnel supérieur est composé de fonctionnaires d'un grade suffisamment élevé pour que le développement des divers services pénitentiaires puisse se faire avec souplesse et dans de nouvelles directions.

47. Les âges d'admission sont en général analogues aux âges requis pour le personnel subalterne. Les titres ou qualifications exigés peuvent varier selon le niveau où s'opère la sélection. Les périodes probatoires sont normalement d'assez longue durée. L'âge de la retraite est, en général, plus élevé que pour le personnel subalterne, ou bien des dispositions spéciales permettent une prolongation d'activité au-delà de l'âge normal de la retraite (en Norvège, par exemple, au-delà de 65 ans).

### Sélection

48. Comme on l'a déjà noté au paragraphe 12, le mode de recrutement du personnel supérieur varie selon les pays. En ce qui concerne les possibilités de nomination directe aux grades de début, ou aux postes de direction d'un niveau plus élevé, on relève des différences d'un pays à l'autre. Ces différences semblent provenir, en partie, de la diversité des systèmes nationaux quant aux attributions et aux responsabilités attachées aux différents grades des emplois de direction, quant aux rapports avec les subordonnés, les supérieurs, les détenus, etc.

49. Une méthode - employée par exemple aux Pays-Bas, en France et en Belgique - consiste à recruter ce personnel par voie de concours, ouvert aux fonctionnaires de grade intermédiaire qui remplissent les conditions minimum d'accès à l'enseignement supérieur, sans avoir fait nécessairement des études universitaires. L'admission aux grades supérieurs du service pénitentiaire s'effectue parfois, comme en Grèce, à un certain niveau de la hiérarchie

administrative, bien que, dans ce pays, des dispositions spéciales permettent aux agents des grades administratifs inférieurs d'accéder aux grades supérieurs après un temps minimum de service. Dans la République Fédérale d'Allemagne, les directeurs doivent, de préférence, avoir une formation juridique. En Autriche, l'un des directeurs est un psychologue. En Italie, des qualifications juridiques sont exigées. En Suède, la préférence est donnée aux candidats titulaires d'un grade universitaire ou d'un diplôme délivré par une Ecole de service social. Au Danemark, les directeurs ont tous fait des études universitaires ; ils possèdent généralement un diplôme de droit et ont occupé antérieurement des postes tels que celui de sous-directeur. Au Royaume-Uni, on recrute souvent directement des diplômés des universités, notamment en sciences sociales, mais, si une formation universitaire est souhaitable, elle n'est pas considérée comme indispensable. La personnalité du candidat importe plus que ses titres.

50. Il est assez rare que le personnel supérieur soit recruté parmi les surveillants ou autres agents subalternes. Le cas peut se produire pour le directeur d'un établissement de peu d'importance (en Suède, par exemple), mais les directeurs des grands établissements ne sortent pratiquement jamais du rang, sauf au Royaume-Uni, où des agents subalternes ont pu atteindre le grade d'*Assistant Commissioner*. De telles possibilités de promotion peuvent aider à amalgamer les agents de tous grades en une "équipe de traitement" homogène.

51. D'une façon générale, on peut dire que les qualités requises du candidat à un poste de sous-directeur se résument ainsi : instruction suffisante pour lui permettre de s'acquitter efficacement de ses fonctions, aptitude à conduire les hommes et, si possible, expérience dans ce domaine, capacités administratives, autorité, personnalité bien équilibrée. Dans certains pays, on considère que les directeurs doivent être suffisamment représentatifs pour pouvoir jouer un certain rôle dans les affaires locales, établir de bonnes relations avec le public, la presse, les employeurs et les syndicats, et faire bonne contenance s'ils sont interviewés à la radio ou à la télévision.

### Formation de base

52. Dans certains pays, une fois le concours passé, la formation de base consiste uniquement en une surveillance et un stage pratique adapté, s'il y a lieu, au cas particulier de l'intéressé. Ailleurs, il existe des cours spécialisés en règle. Aux Pays-Bas, par exemple, les sous-directeurs et directeurs sont choisis principalement parmi les fonctionnaires de grade intermédiaire. L'instruction est divisée en trois phases. La première consiste en un cours de formation de 18 mois à raison de 2 jours par quinzaine, à l'école centrale de formation. Le candidat passe ensuite un certain temps au service d'un ou de plusieurs établissements où des fonctions spéciales lui sont assignées. S'il les remplit de manière satisfaisante, il est admis à suivre, auprès de l'institut de criminologie d'une université, un cours qui dure un an environ et qui comporte la rédaction d'une thèse. Au Royaume-Uni, un cours à plein temps de six mois est donné en partie au *Staff College* et en partie à l'Université de Leeds ; il comprend des travaux théoriques et l'étude des aspects techniques de la profession. En Italie, le cours de formation de base dure trois mois.

53. D'une manière générale, on considère que la formation de base des sous-directeurs doit s'étendre à un domaine assez large. Elle doit comporter non seulement des informations sur les problèmes que ces fonctionnaires seront appelés à rencontrer dans leur activité ultérieure, mais aussi des indications sur les facteurs qui peuvent conduire à un comportement criminel. L'enseignement pratique du service social individuel et du travail de groupe est jugé particulièrement utile dans certains pays ; de même, une certaine connaissance des méthodes de traitement en milieu libre peut être souhaitable. Au Royaume-Uni, la formation de base des sous-directeurs est assurée en partie au moyen de détachements, pour de courtes périodes, tant auprès d'agents de probation que dans des établissements pénitentiaires. En outre, une série de visites à des "endroits dignes d'intérêt" est organisée à leur intention.

### Formation en cours d'emploi

54. La plupart des pays organisent des cours de perfectionnement ainsi que des conférences de directeurs et de sous-directeurs. Au Royaume-Uni, le système de formation en cours d'emploi ci-dessus exposé est également applicable. En France, des groupes

d'études se réunissent dans les locaux parisiens du Centre d'études, où des experts font des conférences sur des sujets spéciaux. Aux Pays-Bas, des conférences de fonctionnaires supérieurs étudient à fond, sous tous ses aspects, une question unique - le service social dans les établissements pénitentiaires, ou les problèmes de classification, par exemple. En Autriche, en dehors des rencontres habituelles de directeurs, on a essayé d'organiser, avec l'aide d'un conseiller industriel indépendant, un cours de psychologie appliquée à l'intention des sous-directeurs. En Italie, le programme de formation en cours d'emploi a essentiellement pour objet de favoriser les échanges de vues entre l'administration centrale et les directeurs ; on utilise à cet effet les discussions de groupe.

55. Dans certains services pénitentiaires, la tâche d'un directeur peut différer suffisamment de celle d'un sous-directeur pour justifier une formation spéciale, tout au moins pendant une brève période.

#### Formation complémentaire (à l'extérieur)

56. Pour compléter la formation du personnel, on a parfois recours au détachement dans un autre service s'occupant de la délinquance. C'est ce que l'on a tenté de faire sur un plan limité au Royaume-Uni, où certains sous-directeurs ont été détachés à la "probation" afin qu'ils puissent approfondir leurs connaissances des méthodes de service social individuel.

57. Au Royaume-Uni également, des congés d'une durée pouvant atteindre deux ans ont été accordés à des sous-directeurs pour leur permettre de suivre un enseignement universitaire ou clinique (par exemple des cours de service social individuel) ou d'effectuer des voyages d'études à l'étranger. Dans certains autres pays, le personnel supérieur est autorisé à faire de tels voyages d'études à l'étranger. Il convient de mentionner ici les systèmes d'échanges appliqués par les pays scandinaves et le Benelux, ainsi que l'organisation par le Conseil de l'Europe de stages à l'étranger destinés au personnel des établissements pénitentiaires et des services connexes.

#### PERSONNEL SPECIALISE

58. Les membres du personnel spécialisé ne sont pas nécessairement des fonctionnaires permanents, bien qu'une partie d'entre eux puissent avoir cette qualité dans certains pays. Ceux qui ne sont pas fonctionnaires sont engagés par contrat et peuvent être employés à plein temps ou à temps partiel. Les qualifications, les normes professionnelles, les conditions d'emploi, etc., sont, d'une manière générale, comparables à celles des spécialistes travaillant dans d'autres domaines. Le nombre et les catégories de spécialistes varient, ainsi que la façon dont leurs travaux sont associés à ceux du reste du personnel ; toutefois, la tendance des services pénitentiaires modernes est d'avoir recours de plus en plus à ces techniciens dont la tâche doit être intégrée à celle des autres membres du personnel. D'ordinaire, dans les grandes prisons, le personnel spécialisé est en totalité ou en partie employé à plein temps. Plusieurs pays signalent ou donnent à entendre qu'ils manquent de spécialistes et qu'ils éprouvent des difficultés à les recruter ou à les retenir.

59. Parmi les plus importantes catégories de personnel spécialisé, on peut ranger les médecins (y compris les psychiatres, etc.), les aumôniers, les psychologues, les instituteurs et les travailleurs sociaux.

60. En ce qui concerne les médecins, ceux qui sont employés à temps partiel dans un établissement pénitentiaire conservent d'ordinaire une clientèle privée. Dans certains pays, les médecins employés à plein temps sont également autorisés à avoir une telle clientèle, mais pour la plupart ce n'est pas le cas. Le plus souvent, les médecins travaillant à plein temps pour le service pénitentiaire ont la qualité de fonctionnaires et ne peuvent, de ce fait, tirer des revenus complémentaires d'une clientèle privée. Au demeurant, leur rémunération se compare avantageusement à celle des praticiens de médecine générale et ils ont des perspectives de faire carrière, en particulier dans les grands services pénitentiaires. Les médecins spécialistes, toutefois, sont souvent plus difficiles à attirer. La question de la rémunération n'explique qu'en partie cette difficulté. Il se peut également qu'un médecin spécialisé en psychiatrie soit peu désireux de s'astreindre à la routine médicale d'un établissement pénitentiaire. La solution adoptée dans certains pays consiste à employer à plein temps des praticiens de médecine

générale (dans les grandes prisons) et à temps partiel des spécialistes (de toutes catégories, y compris des psychiatres). Une autre solution est d'employer à temps partiel des médecins appartenant à d'autres services officiels.

61. Les aumôniers sont occupés le plus souvent à plein temps dans les grandes prisons, mais, normalement, ils ne sont pas fonctionnaires. Dans la République Fédérale d'Allemagne, il existe des postes permanents. Au Royaume-Uni, les aumôniers employés à plein temps sont engagés pour une période limitée et relevés au bout de sept ans, afin que ces fonctions soient toujours exercées par des gens ayant la "fraîcheur d'esprit" nécessaire. Tous les pays intéressés ont pris des dispositions afin de permettre aux ministres des différents cultes de veiller aux besoins spirituels de leurs coreligionnaires incarcérés.

62. Les psychologues ne sont, en général, employés que dans les grands établissements pénitentiaires. Dans plusieurs pays, il s'agit de fonctionnaires travaillant à plein temps et les grands services pénitentiaires offrent des perspectives de carrière à ces spécialistes. Leur rémunération, dans certains pays, est égale à celle des psychologues attachés aux hôpitaux ou aux cliniques.

63. Dans un grand nombre de pays, les instituteurs sont employés à temps complet. Il peut en être ainsi, par exemple, dans la République Fédérale d'Allemagne et, dans ce cas, leurs traitements sont légèrement supérieurs à ceux du cadre normal. Les instituteurs travaillant à plein temps peuvent également être chargés de fonctions spéciales, comme celles de bibliothécaire, chef de groupe, censeur, et avoir à préparer les détenus à certains examens.

64. Ailleurs, on emploie des instituteurs à temps partiel, et le Royaume-Uni, pour sa part, applique un système mixte. Dans les grands établissements de ce pays, des éducateurs à plein temps, les *tutor organisers*, sont chargés d'administrer le programme d'enseignement de l'établissement. Ils prennent les dispositions voulues avec les autorités locales chargées de l'enseignement pour que celles-ci leur envoient des instituteurs à temps partiel, principalement le soir. D'ordinaire, ces instituteurs sont remplacés au bout d'un certain temps.

65. La République Fédérale d'Allemagne fait aussi appel à des *Sozialpädagogen*, dont la mission est analogue à celle des éducateurs spécialisés en France. Ces derniers sont des membres d'un service public travaillant à temps complet.

66. Les travailleurs sociaux sont ordinairement employés à plein temps et ils ont également, dans de nombreux pays, la qualité de fonctionnaire. En raison de leurs aptitudes particulières à de telles fonctions, ce sont souvent des femmes qui font office de travailleurs sociaux dans les prisons. La plupart des pays, mais pas tous, n'emploient que des travailleurs sociaux possédant les qualifications professionnelles requises. Ces qualifications, comme les tâches du travailleur social, varient selon les pays.

67. Il arrive même que des différences se rencontrent à l'intérieur d'un même pays. C'est ainsi que le Royaume-Uni emploie des travailleurs sociaux ayant une formation psychiatrique, des travailleurs sociaux à compétence générale, des *welfare officers* et des travailleurs sociaux bénévoles qui diffèrent tous par leurs attributions, leur formation et leur expérience.

#### Formation de base et formation en cours d'emploi

68. Certains pays assurent à leur personnel spécialisé une formation de base, mais ce n'est pas toujours le cas, à beaucoup près. Au Royaume-Uni, par exemple, tous les spécialistes suivent pendant quelques jours un cours d'initiation à Wakefield, tandis qu'aux Pays-Bas des cours spéciaux sont organisés à leur intention. Au Danemark, les spécialistes reçoivent une formation dans des établissements autres que ceux où ils ont été nommés. On peut dire, d'une manière générale, que la formation de base a pour objet de donner aux spécialistes un aperçu du régime pénitentiaire, des buts de la détention et des moyens de formation et de rééducation. Cette formation devrait également permettre de les renseigner sur le travail des autres membres du personnel pénitentiaire, afin de faciliter leur coopération.

69. Quant à la formation en cours d'emploi, la plupart des pays organisent des conférences et des réunions de spécialistes, où ceux-ci peuvent confronter leurs expériences et communiquer également les résultats des enquêtes et recherches qu'ils ont pu faire. Au Royaume-Uni, les spécialistes participent en outre à des stages de formation en cours d'emploi, destinés à des groupes mixtes de personnel pénitentiaire. Les échanges de vues et d'expériences qui ont lieu à cette occasion permettent aux participants d'élargir leurs horizons et de mieux apprécier les responsabilités et les difficultés des autres agents du service pénitentiaire, ce qui favorise un travail d'équipe plus étroit.

### Formation complémentaire (à l'extérieur)

70. Dans certains pays, les spécialistes (psychologues, instituteurs, personnel technique, etc.) ont la possibilité de se tenir au courant des méthodes les plus perfectionnées en usage à l'extérieur en suivant, généralement aux frais de l'Etat, des cours dans des universités, des cliniques ou d'autres établissements. En Suède, c'est essentiellement au moyen de ces cours donnés à l'extérieur qu'est assurée la formation du personnel technique supérieur.

## II<sup>e</sup> PARTIE

### RECOMMANDATIONS

71. De cette analyse de la pratique en vigueur, on peut dégager certains principes généraux sur lesquels reposent les recommandations formulées ci-après. Ces recommandations tiennent compte du fait que, pour les raisons déjà exposées, les méthodes de sélection et de formation varient d'un pays à l'autre. Elles reconnaissent également que les modalités et le contenu de la formation sont influencés non seulement par l'organisation du système pénitentiaire, mais aussi par les traditions de l'enseignement (méthodes pédagogiques, établissements, etc.) dans chacun des pays considérés.

72. En conséquence les recommandations sont conçues en termes généraux et ne revêtent pas la forme de dispositions précises. Elles ne comportent pas non plus de programme-type de formation. Cette omission s'explique par une autre raison : il importe au plus haut point que les méthodes de formation soient souples et susceptibles d'adaptation, afin de pouvoir répondre aux besoins nouveaux que crée l'évolution de la politique pénitentiaire. Ceux qui s'intéressent à l'organisation du système de formation trouveront dans les annexes d'utiles renseignements sur le contenu des cours de formation existants.

#### Généralités

73. L'application des peines privatives de liberté devrait être placée sous la responsabilité d'un secteur particulier de la fonction publique chargé du traitement des condamnés sous ses diverses formes.

74. La sélection et la formation du personnel pénitentiaire constituent l'une des tâches les plus importantes de toute administration pénitentiaire. Les fonctionnaires responsables de ces activités devraient pouvoir étudier les divers systèmes de sélection

et de formation appliqués dans d'autres pays, afin d'examiner en détail dans quelle mesure ils pourraient s'en inspirer pour améliorer leur système national. Ils devraient participer, autant que possible, aux programmes d'échanges de personnel pénitentiaire tels que celui qui est organisé par le Conseil de l'Europe.

75. L'efficacité des méthodes de sélection devrait faire l'objet d'un examen constant ; il conviendrait à cet effet de réunir régulièrement des informations et de procéder également à des études systématiques sur les résultats des programmes de recrutement et le succès des méthodes de formation.

#### Statut du personnel de surveillance non spécialisé

76. Les candidats à des postes de membres du personnel de surveillance non spécialisé devraient avoir accompli leur service militaire, lorsqu'un tel service existe. L'âge minimum d'admission ne devrait pas, en principe, être inférieur à 21 ans. Toutefois, il conviendrait de ne pas exclure les candidats plus jeunes qui feraient preuve d'une maturité exceptionnelle et posséderaient les qualités requises pour les fonctions à exercer.

77. L'âge maximum d'admission ne devrait pas, en principe, dépasser 40 ans, encore que l'expérience ait montré dans certains pays que des agents recrutés dans leur âge mûr peuvent donner toute satisfaction.

78. Il y aurait lieu, semble-t-il, d'examiner attentivement la question de savoir si la mise à la retraite doit être fonction de l'importance et de la complexité croissantes des tâches des agents pénitentiaires dans certains pays. D'une façon générale, les membres du personnel de surveillance devraient pouvoir prendre leur retraite à un âge pas trop avancé, à la condition que le fait d'être mis à la retraite plus tôt que ne le sont normalement les autres fonctionnaires dans leur pays n'entraîne pour eux aucun désavantage pécuniaire. Il ne faudrait cependant pas écarter, mais étudier plus avant, la possibilité d'autoriser certains agents (qualifiés) à rester en activité, si tel est leur désir, au delà de l'âge normal de la retraite fixé pour le service pénitentiaire, pour exercer des fonctions appropriées à leur âge.

#### Sélection du personnel de surveillance non spécialisé

79. Dans les pays où il n'existe pas encore, il conviendrait de mettre à l'étude un système de sélection qui tienne compte des qualités de caractère aussi bien que de l'intelligence et du niveau d'instruction, et de voir s'il pourrait être adapté au système en vigueur. L'idée directrice devrait être de choisir un personnel possédant la stabilité et l'équilibre, l'intégrité, le don de psychologie et l'aptitude à entretenir de bonnes relations personnelles qui lui permettraient d'appliquer aux détenus le traitement souhaitable dans le milieu difficile et artificiel d'un établissement pénitentiaire. L'argument qui milite en faveur d'un système de sélection fondé en partie sur la personnalité est que ceux qui sont appelés à exercer une influence sur des personnes de caractère difficile ou à entrer en contact avec elles devraient eux-mêmes posséder les qualités de caractère nécessaires.

#### Formation de base du personnel de surveillance non spécialisé

80. Il est indispensable de donner une formation de base au personnel de surveillance non spécialisé. Le contenu et l'ampleur de cette formation dépendent des fonctions que ces agents sont appelés à exercer. Cependant, étant donné que tout système pénitentiaire moderne vise à respecter la dignité humaine des détenus tout en favorisant leur reclassement dans la société, cette formation devrait reposer sur deux principes généraux.

81. Tout d'abord, la formation devrait être à la fois théorique et pratique, aussi bien dans son contenu que dans la façon dont elle est dispensée. En d'autres termes, elle devrait combiner des données théoriques sur la manière dont est gérée une prison, ainsi que sur la personnalité et les antécédents des prisonniers, avec une expérience pratique du travail dans un établissement pénitentiaire et du traitement des détenus. Il conviendrait, à cet égard, d'accorder la place voulue à l'entraînement physique, notamment aux exercices d'auto-défense.

82. En second lieu, le processus de la formation devrait toujours s'accompagner d'une certaine observation des stagiaires afin de ménager la possibilité d'exclure les candidats inaptes, non seulement s'ils échouent aux épreuves écrites, mais aussi s'ils traitent mal les problèmes de la vie réelle.

### Formation en cours d'emploi du personnel de surveillance non spécialisé

83. Une formation en cours d'emploi devrait être donnée à toutes les catégories de personnel de surveillance non spécialisé. Cette formation ne devrait pas consister seulement en des cours et conférences, mais réserver une large place à la discussion. Lorsque cela est possible, la formation en cours d'emploi et les échanges de vues entre membres du personnel devraient avoir lieu tant dans les prisons que dans un centre de formation.

84. Lorsque la formation en cours d'emploi (soit initialement, soit dans les phases ultérieures) est donnée dans les prisons, il est indispensable de nommer des agents spécialement chargés de cette formation. Il ne faudrait cependant pas considérer que la formation en cours d'emploi doit être donnée exclusivement dans les établissements pénitentiaires. Un stage de courte durée dans l'atmosphère différente d'un centre de formation, ainsi que des possibilités de contacts et d'entretiens avec des agents de tous grades appartenant à d'autres prisons, paraissent souhaitables.

### Formation du personnel technique subalterne

85. Les membres du personnel technique subalterne (moniteurs, instructeurs, etc.), même s'ils entrent dans le service pénitentiaire avec les qualifications et l'expérience qu'exigent leurs tâches spécialisées, ne devraient pas moins, dans la mesure où ils ont des responsabilités comparables quant à la surveillance et au traitement de détenus travaillant avec eux, recevoir une formation de base similaire à celle qui a été préconisée ci-dessus (paragraphes 81 à 84) pour le personnel de surveillance ordinaire.

### Sélection du personnel supérieur

86. L'administration d'un établissement pénitentiaire, avec tous les problèmes humains qu'elle implique, joue un rôle social important qui impose au personnel supérieur des responsabilités complexes et souvent contradictoires. Les directeurs et sous-directeurs doivent posséder de hautes qualités de caractère (paragraphe 51), supérieures à celles qui sont requises du personnel subalterne (paragraphe 79).

Les examens d'aptitude ne suffisent pas à déceler ces qualités. Dès lors, les pays qui ne font pas déjà appel dans leur processus de sélection à des méthodes permettant une appréciation du caractère devraient examiner la possibilité d'y recourir.

87. Le paragraphe 86 doit être interprété comme s'appliquant également aux anciens membres du personnel administratif des services pénitentiaires ou de la fonction publique qui sont nommés sous-directeurs ou directeurs. Afin de rendre les agents de cette catégorie aptes à assumer des fonctions de direction, il conviendrait de leur donner également une formation du même genre que celle qui est préconisée ci-dessous (paragraphes 88 à 90) pour le personnel supérieur recruté d'une autre manière.

### Formation de base et en cours d'emploi du personnel supérieur

88. Les membres du personnel supérieur (les futurs directeurs) doivent connaître de façon beaucoup plus approfondie que leurs subordonnés, non seulement les questions d'administration pénitentiaire ainsi que les lois et règlements qui régissent cette administration, mais aussi les problèmes du comportement criminel, les méthodes modernes de traitement des détenus, l'art de conduire les hommes et parfois des techniques spéciales telles que le service social individuel et le travail de groupe. Les candidats aux postes supérieurs devraient donc, en particulier dans les pays qui n'exigent aucune espèce de formation professionnelle lors du recrutement, recevoir une formation assez prolongée qui leur permettrait de s'acquitter efficacement de leurs nouvelles fonctions et les aiderait également à mieux comprendre la tâche souvent difficile qui leur incombe. La possibilité d'organiser une telle formation, qui devrait s'étendre sur six mois au moins, devrait être examinée dans les pays où elle n'existe pas encore.

89. Une expérience pratique des tâches incombant aux agents subalternes peut également être fort précieuse pour la formation du personnel supérieur.

90. Il conviendrait d'encourager la formation en cours d'emploi du personnel supérieur de toutes catégories. Lorsque les buts et l'organisation du système pénitentiaire s'y prêtent, l'accent devrait être mis sur des méthodes de formation qui facilitent les relations entre les différentes catégories de personnel supérieur, ainsi qu'entre celui-ci et le personnel subalterne.

### Personnel spécialisé

91. En principe, les médecins employés à plein temps devraient avoir la qualité de fonctionnaires et ne pas être autorisés à conserver une clientèle privée, incompatible avec leurs fonctions officielles. Ce principe pourrait être assoupli en faveur des psychiatres et autres spécialistes, notamment lorsque l'exercice de la médecine auprès d'une clientèle privée peut leur permettre de se tenir au courant de techniques nouvelles mises au point dans leur spécialité.

92. En principe, les travailleurs sociaux employés à plein temps dans des établissements pénitentiaires devraient tous posséder les qualifications professionnelles voulues.

93. En principe, le personnel spécialisé employé à plein temps devrait avoir des perspectives de carrière de nature à attirer et à retenir un nombre suffisant de candidats de valeur.

94. Il paraît extrêmement important que le personnel spécialisé employé à plein temps reçoive une formation de base en cours d'emploi. Différents moyens permettant d'atteindre cet objectif peuvent être recommandés : cours d'initiation ou d'introduction pour les nouveaux arrivants, donnés soit dans des groupes mixtes soit dans des groupes spécialisés ; périodes de stages auprès de collègues spécialisés occupant des postes supérieurs, etc. Quant au personnel employés à temps partiel, il devrait lui aussi obtenir toutes les facilités voulues pour se familiariser parfaitement avec le régime pénitentiaire et les prisonniers, et comprendre ce que font les autres membres du personnel.

95. De même, il est souhaitable d'assurer aux spécialistes une formation complémentaire en cours d'emploi. Des groupes mixtes de personnel spécialisé et non spécialisé sont particulièrement utiles. Ils fournissent en effet aux spécialistes l'occasion à la fois de donner et de recevoir des renseignements et permettent par ailleurs d'établir une coopération plus étroite entre les membres du personnel. La possibilité d'instituer un tel système devrait être étudiée dans les pays où il n'existe pas encore.

### Formation complémentaire (à l'extérieur)

96. Il conviendrait d'examiner, en particulier, dans le cas du personnel supérieur et des spécialistes, l'usage qui pourrait être

fait d'un enseignement donné à l'extérieur, sous la forme notamment de cours et de conférences, afin de compléter les moyens de formation mis à leur disposition et de leur permettre de conserver un rang et une réputation au moins égaux à ceux de leurs homologues travaillant dans des domaines comparables en dehors du service pénitentiaire. Dans cet ordre d'idées, il y aurait lieu également d'étudier les possibilités de détacher des spécialistes pour un certain temps dans d'autres services connexes, tels que les services de probation, de traitement post-pénitentiaire ou de santé mentale.

### Etude plus poussée des méthodes de formation

97. Ces recommandations d'ordre général (paragraphe 71 à 96) sont conçues comme un premier exposé des conditions essentielles que doit remplir un système judicieux de sélection et de formation du personnel pénitentiaire. On envisage d'étudier de plus près les fonctions du personnel de surveillance de grade subalterne dans les divers pays membres, en vue de formuler des recommandations plus précises sur la sélection et la formation du personnel de ce grade\*. Il n'y a pas lieu de penser que les conclusions auxquelles on pourra ainsi aboutir modifieront sensiblement les recommandations de base formulées dans ce premier rapport.

\* Cette enquête est à présent en cours et comprendra un examen détaillé du rôle exact, des responsabilités et des conditions de travail impartis aux agents de grade subalterne du personnel pénitentiaire. Une attention particulière est accordée à la façon dont l'équilibre s'établit actuellement (ou dont on peut espérer qu'il s'établira à l'avenir), entre les tâches pénitentiaires traditionnelles de surveillance attribuées à cette catégorie de personnel, et le rôle tendant à lui être accordé dans le traitement ou l'orientation des détenus. L'enquête couvrira également les différences existant entre les fonctions remplies par cette catégorie de personnel, selon les différents types d'établissements d'un même pays, aussi bien que les différences existant entre les pays dans leur manière de répartir le personnel. Ces renseignements sont considérés comme la base nécessaire de toute tentative visant à établir des normes plus exactes régissant les conditions d'admission, la procédure de recrutement ou les méthodes de formation.



## 1. AUTRICHE

Les membres du personnel pénitentiaire autrichien se divisent en deux catégories selon qu'ils portent ou non l'uniforme.

## I - Personnel en uniforme

Dans cette catégorie, on distingue les trois groupes suivants :

- (a) celui des agents de grade subalterne (*eingeteilte Beamte*);
- (b) celui des agents de grade moyen (*dienstführende Beamte*);
- (c) celui des agents de grade supérieur (*leitende Beamte*);

(a) Le groupe des agents subalternes - que l'on peut comparer aux "prisons officers" du système pénitentiaire britannique - comporte lui-même trois grades : *Wachmann*, *Oberwachmann*, *Kontroller*.

L'âge minimum des candidats aux grades subalternes est de 20 ans et l'âge maximum de 30 ans. A très peu d'exceptions près, les emplois subalternes sont occupés actuellement par des agents qui ont contracté un engagement d'une durée plus longue (généralement de trois ans) que celle du service militaire obligatoire (neuf mois) dans l'armée autrichienne (*Osterreichisches Bundesheer*). Ces agents estiment qu'il est plus avantageux d'exercer les fonctions de gardiens de prison. En effet, dans l'armée, ils sont susceptibles d'être fréquemment mutés et, en outre, leur mariage est soumis à certaines restrictions.

Dès leur entrée dans l'administration pénitentiaire, ils doivent suivre un cours préliminaire au Centre de formation (*Justizwachschule*) de Vienne. Après quelques années de service au cours desquelles ils effectuent, notamment, un stage de neuf semaines sanctionné par un examen (*Dienstprüfung*), ils sont finalement titularisés (*definitiv pragmatisiert*).

(b) Les agents de grade subalterne peuvent accéder aux grades moyens après un minimum de huit années de service, à la condition qu'ils fassent l'objet d'excellents rapports et qu'ils aient

accompli un autre stage de neuf semaines sanctionné par un examen (*Fachprüfung*).

(c) L'accession aux *grades supérieurs* nécessite des études d'un niveau plus élevé. Les candidats doivent avoir exercé les fonctions d'agents subalternes et avoir subi avec succès l'examen (*Dienstprüfung*) mentionné ci-dessus. Après six ans de service, ils peuvent se présenter à un autre examen (*gehobene Fachprüfung*).

En raison du petit nombre des candidats et du fait qu'ils exercent leurs fonctions dans diverses parties de l'Autriche, il n'existe actuellement aucun stage spécial pour ce groupe d'agents, bien qu'il en soit prévu un dans l'avenir. Toutefois, un congé d'études de six semaines peut être accordé aux agents de tous grades qui désirent préparer un examen lorsqu'aucun stage particulier n'est organisé à leur intention.

Tous les examens mentionnés plus haut (*Dienstprüfung*, *Fachprüfung*, *gehobene Fachprüfung*) comportent un écrit et un oral.

## II - Personnel en civil

(a) Sont compris dans cette catégorie les *éducateurs* des maisons de correction (*Bundesanstalten für Erziehungsbedürftige*) - assez semblables aux agents sans uniforme des établissements Borstal anglais. Le corps des éducateurs comprend des grades analogues à ceux du personnel en uniforme. Les stages de formation qu'ils accomplissent sont pratiquement les mêmes mais leur but éducatif est davantage souligné. Contrairement aux agents en uniforme, ces éducateurs ne sont pas recrutés parmi les membres des forces armées. En raison du plein emploi qui existe actuellement, il est extrêmement difficile de trouver des hommes réellement capables qui se destinent à cette activité.

### (b) Personnel supérieur

Les titulaires de postes de direction sont normalement recrutés parmi les agents de *grade supérieur* du personnel en uniforme (*leitende Beamte*). Il est aussi théoriquement possible aux éducateurs de grade correspondant d'accéder à ces postes. La promotion dépend du résultat d'un examen supérieur approprié (*Prüfung für der höheren Dienst*).

Pendant quelques années, des personnes titulaires de diplômes universitaires ont pu être nommées à des postes de direction - à celui de directeur, par exemple - sans avoir servi auparavant sous l'uniforme. Jusqu'ici, seules trois personnes titulaires de diplômes universitaires (deux psychologues et un avocat) ont été nommés directeurs de prison.

Le personnel supérieur comprend également des médecins, des prêtres catholiques et des psychologues. Des examens spéciaux sont prévus pour les médecins et les psychologues.

Aucun stage de formation complémentaire n'est organisé pour le personnel supérieur.

### (c) Le service social des prisons

Les travailleurs sociaux des prisons - qui sont pour la plupart des femmes - n'ont pas besoin de subir un examen d'entrée spécial, car ils ne peuvent être nommés qu'après des études, suivies avec succès, dans une école de service social.

(Tous les membres du personnel pénitentiaire mentionnés ci-dessus sont des fonctionnaires, à l'exception de quelques prêtres et médecins qui travaillent seulement à temps partiel dans les petits établissements.)

## III - Conditions d'examen

Les examens écrits prévus pour les divers grades diffèrent par l'étendue du programme et l'importance des connaissances requises.

### (a) Personnel supérieur en civil (II(b))

A l'égard de cette catégorie d'agents, l'examen écrit porte sur les matières suivantes : dispositions fondamentales de la Constitution autrichienne; organisation et structure de l'administration autrichienne; droit pénal et procédure pénale; règlement pénitentiaire; système financier et règlement budgétaire; droits et devoirs des fonctionnaires; buts de la détention et de la formation en établissement; causes de la criminalité, politique criminelle; historique du service pénitentiaire; psychiatrie, dans la mesure où l'examen des détenus nécessite des connaissances dans ce domaine; principes pédagogiques, *Heilpädagogik* et psychologie, y compris les tests usuels; travail de groupe; organisation des loisirs; prévoyance sociale.

(b) Le programme destiné aux agents de grade supérieur du personnel en uniforme (*leitende Beamte*) visés en I (c) comporte à peu près les mêmes matières, mais celles-ci sont étudiées de façon moins approfondie. L'accent est mis principalement sur les aspects pratiques du travail. C'est ainsi que l'étude susmentionnée des règlements financier et budgétaire est centrée sur des questions telles que la gestion des fonds des établissements pénitentiaires, des biens des détenus, etc.

(c) De même, en ce qui concerne les agents de grade moyen du personnel en uniforme (*Dienstführende Beamte*) visés en I (b), les études financières sont encore plus limitées et se rapportent aux éléments essentiels que cette catégorie de personnel doit connaître (tenue d'inventaires, par exemple). Ce principe est également valable pour le reste du programme. Il suffit, par exemple, que ce personnel possède des notions élémentaires de pédagogie ou de psychologie.

(d) A l'égard des agents de grade subalterne en uniforme (*eingeteilte Beamte*) visés en I (a), le programme est en principe le même que celui qui est destiné aux agents de grade moyen (*dienstführende Beamte*). L'examen est toutefois d'un niveau moins élevé.

## 2. BELGIQUE

Les membres du personnel des établissements pénitentiaires sont des agents civils de l'Etat, placés sous le contrôle de l'Administration pénitentiaire. Ils sont divisés en trois cadres : surveillance, administration, spécialistes.

### I. Surveillance

Statut : ce cadre est composé de surveillants, surveillants principaux, surveillants techniciens et chefs surveillants.

Les surveillants sont recrutés par la voie d'un concours organisé par le Secrétariat permanent de Recrutement du personnel de l'Etat.

- Base du concours : diplôme d'études primaires
- Age minimum à l'entrée : 21 ans
- Age maximum à l'entrée : 30 ans (35 ans pour certains candidats prioritaires (anciens combattants, etc.)).
- Age de la mise à la pension : 65 ans.

Sélection : les candidats ayant réussi l'épreuve d'admission entrent en stage pour un an ; au cours de cette période, le chef d'établissement donne à l'Administration centrale, au moyen de rapports semestriels, son avis sur l'aptitude des intéressés à subir l'examen de fin de stage. Cet examen porte sur la théorie et la pratique du métier de surveillant. Les candidats ayant subi l'épreuve avec succès deviennent surveillants définitifs. Suivant ses besoins, l'Administration fait organiser des concours pour la promotion aux grades de surveillant principal et chef surveillant. Ces concours portent exclusivement sur la technique pénitentiaire.

### II. Administration

Statut : le cadre administratif comprend les employés (commis, rédacteurs, comptables, chefs de bureau) et les directeurs d'établissement (chef de pavillon, directeurs adjoints et directeurs).

Les directeurs sont généralement issus de cadre et sont donc passés successivement par tous les grades administratifs.

Rien n'empêche cependant - et cela s'est déjà produit - que des membres du personnel de direction soient recrutés parmi les candidats possédant un diplôme universitaire.

Le recrutement des agents des grades inférieurs (commis et rédacteurs) s'effectue par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de Recrutement

Base du concours	: pour les commis : diplôme d'études moyennes inférieures; : pour les rédacteurs : diplôme d'études moyennes supérieures;
Age minimum à l'entrée	: 17 ans.
Age maximum à l'entrée	: 30 ans (35 ans pour les prioritaires).
Age de la mise à la pension	: 65 ans.

Sélection : les candidats ayant subi avec succès l'épreuve d'admission sont soumis à un stage (2 ans pour les employés - 3 ans pour les postes de direction). Le stage est surveillé par le directeur de l'établissement qui transmet des rapports semestriels à l'Administration centrale. A la fin du stage un examen donne aux lauréats la nomination définitive. Cet examen porte sur la formation générale et sur la pratique du métier.

L'Administration fait organiser, suivant les nécessités, des concours de promotion aux grades de chef de bureau, puis de directeur. Ces concours portent à la fois sur la formation générale, la présentation du candidat, et les aspects techniques, scientifiques et pratiques de la fonction.

### III. Spécialistes

Statut : ce cadre comprend les aumôniers, instituteurs, assistants sociaux, psychologues, médecins, médecins spécialistes.

Les aumôniers sont choisis par l'autorité ecclésiastique et agréés par le Ministre de la Justice.

Les instituteurs, les assistants sociaux et les psychologues sont recrutés par concours; ils doivent posséder le diplôme de leur spécialité.

Les médecins et les médecins spécialistes sont désignés et nommés par le Ministre de la Justice.

L'âge minimum pour l'entrée en fonction des instituteurs est de 21 ans. Celui des assistants sociaux (hommes ou femmes, indifféremment) est de 25 ans. Il n'y a pas d'âge limite pour les autres spécialistes.

L'âge de la mise à la pension est uniformément fixé à 65 ans.

Les instituteurs et les assistants sociaux sont employés à temps plein.

Les aumôniers et les médecins de certains grands établissements peuvent l'être également.

Les médecins spécialistes sont en général employés à temps partiel (agents à fonction non-exclusive). Ils peuvent donc conserver une clientèle privée.

Sélection : elle s'opère comme il est dit ci-dessus, étant entendu que le diplôme de la spécialité est exigé.

### IV. Formation professionnelle

1. L'Administration organise régulièrement, dans deux centres pénitentiaires spécialement équipés, des sessions de cours d'initiation à l'intention des surveillants nouvellement recrutés et des cours de perfectionnement à l'intention des surveillants qui désirent se présenter à un examen de promotion. Ces cours durent dix jours; ils sont donnés par des directeurs d'établissements et par des fonctionnaires de l'Administration centrale. Ils portent sur la technique, l'histoire et la science pénitentiaires, le droit pénal, la culture physique, etc.

Des cours sont également donnés aux agents administratifs qui se préparent à un concours d'accession à un grade supérieur.

2. La formation en cours d'emploi est réalisée par des causeries données par le directeur de chaque établissement et par l'apprentissage du côté pratique de la fonction; dans ce but un agent expérimenté se voit confier le parrainage du nouvel agent.

Des visites d'établissements pénitentiaires permettent aux

agents de faire connaissance avec des institutions et des régimes d'un autre type que ceux dans lesquels ils travaillent habituellement.

3. Un centre de perfectionnement établi dans un établissement pénitentiaire possède une bibliothèque qui prête, aux agents qui le désirent, des ouvrages spécialisés de droit, de pénologie, de criminologie, etc.

4. Toutes les catégories d'agents ont la possibilité de visiter successivement des établissements pénitentiaires de chaque type et de se réunir à l'occasion de ces visites pour entendre des conférences sur des sujets intéressant directement leur spécialité.

#### V. Remarques

Rien, en principe, n'interdit à un surveillant d'accéder au grade de directeur s'il satisfait aux différentes épreuves de promotion. Cependant, la différence d'instruction scolaire exigée pour l'accès aux différents emplois empêche généralement le passage d'un cadre à l'autre.

### 3. DANEMARK

#### I. Personnel de surveillance non spécialisé

##### Sélection

Le candidat à un emploi dans un établissement pénitentiaire doit être âgé de 24 ans au moins et de 27 ans au plus.

Il doit, de préférence, être grand et fort, avoir un niveau d'instruction suffisant, posséder, si possible, une formation professionnelle, et être capable de faire preuve de présence d'esprit. Il doit témoigner de son intérêt pour les questions sociales et avoir le sens des relations humaines. Il importe également qu'il ait accompli son temps de service dans l'armée ou dans l'organisation de défense civile.

Il est procédé une ou deux fois par an à la nomination des agents des établissements pénitentiaires, après annonce des vacances de postes dans la presse quotidienne. Les candidatures, présentées sur un formulaire spécial, doivent être accompagnées de deux photographies, d'un extrait de naissance, d'un certificat de bonne vie et moeurs, et de références; elles sont adressées à l'Administration pénitentiaire centrale qui décide s'il y a lieu de convoquer le candidat en vue d'un examen préliminaire. Dans ce cas, l'examen a lieu dans les locaux de l'un des principaux établissements où le candidat subit un test d'intelligence et de présence d'esprit ainsi qu'une épreuve d'orthographe. Le directeur de l'établissement adresse alors des recommandations à l'Administration pénitentiaire centrale, sur les aptitudes du candidat, en se fondant essentiellement sur les résultats des examens subis.

Au vu de ces recommandations, l'Administration pénitentiaire centrale décide si le candidat doit subir un second examen à Copenhague. Cet examen comporte deux épreuves principales: tout d'abord, un test psychotechnique qui a lieu dans les locaux de l'Institut psychotechnique de la ville de Copenhague. Cette épreuve terminée, il est procédé à une discussion de groupe, à laquelle participent plusieurs candidats ainsi que des membres du personnel de l'Institut. Cette épreuve se déroule en présence d'un jury spécial dont le président est le chef du personnel (Chef de service de l'Administration centrale), et les membres, un directeur de prison et le Président de l'Union des agents des établissements pénitentiaires. Après cette discussion de groupe, chaque candidat est présenté

personnellement au jury. Celui-ci formule alors à l'intention de l'Administration centrale des recommandations qui indiquent les candidatures à retenir.

Le candidat choisi prend immédiatement ses fonctions dans l'un des établissements pénitentiaires. Pendant les quatre ou six premières semaines, il n'assume aucune responsabilité, mais il aide les surveillants expérimentés. Il suit un bref cours théorique qui comprend une trentaine de leçons et qui est organisé dans l'enceinte de l'établissement.

Les deux premières années de service sont considérées comme une période d'essai et de formation. Toutefois, sauf pendant les premières semaines et pendant la durée du cours mentionné ci-après, le candidat travaille dans des conditions normales. Durant sa période probatoire, il doit suivre un cours organisé à l'Ecole centrale de l'Administration pénitentiaire danoise.

Depuis 1953, date à laquelle ce système de recrutement a été institué, un peu moins de 10% des candidats ont été retenus.

#### Formation

L'Ecole centrale de l'Administration pénitentiaire danoise\* est installée dans les locaux de la Prison Ouest de Copenhague, mais sur le plan administratif, elle n'a aucun lien avec cet établissement dont le fonctionnement ne sert pas non plus de base à l'enseignement dispensé. Cette école vise avant tout à former les candidats aux postes de surveillants. L'instruction qu'ils reçoivent a pour objet de les munir des connaissances nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, de créer chez eux un état d'esprit, de leur enseigner le comportement approprié et de permettre d'apprécier leurs aptitudes et leurs qualités professionnelles. Les matières suivantes sont inscrites au programme : criminologie et droit

\* Cette école est un établissement indépendant qui relève directement de l'Administration pénitentiaire centrale. Pendant la durée des cours, les étudiants sont placés sous l'autorité du directeur. Le personnel enseignant se compose d'une trentaine de professeurs qui, dans leur majorité, sont des diplômés d'université. Ce sont, pour la plupart, des fonctionnaires employés dans les établissements de Copenhague ou des environs, ou par l'Administration pénitentiaire centrale. Le personnel attaché à l'Ecole à titre semi-permanent comprend un comptable, un trésorier, et un haut fonctionnaire exerçant des fonctions de contrôle. L'ensemble des agents est nommé à temps partiel. L'enseignement est dispensé dans des classes réunissant de 12 à 16 étudiants. L'école peut accueillir au maximum 48 étudiants.

pénal (80)\*, pénologie (80), problèmes propres à la fonction publique (50), danois (50), instruction civique (50), réglementation des salaires et des retraites (30), psychiatrie (25), psychologie (25), éducation physique et auto-défense (40).

Les intéressés sont convoqués de 6 à 12 mois après que leur candidature a été retenue. Le cours dure trois mois environ. Les candidats originaires des provinces doivent s'installer à Copenhague où leurs frais de séjour leur sont remboursés. A la fin du cours, ils doivent passer un examen sur les matières énumérées plus haut, à l'exception de la psychiatrie, de la psychologie, de l'éducation physique et de l'auto-défense. Deux examinateurs, en plus des professeurs, participent aux examens. Ils sont désignés parmi les hauts fonctionnaires des divers établissements et de l'Administration pénitentiaire centrale.

Les candidats qui échouent à l'examen ne peuvent obtenir aucun poste, mais l'Administration centrale peut, sous certaines conditions, les admettre à un cours de perfectionnement ultérieur.

Un cours de perfectionnement est organisé à l'Ecole centrale de Copenhague, à l'intention des agents ayant une certaine ancienneté, qui, pour la plupart, sont en activité depuis 10 à 15 ans; en fait, le cours s'adresse aux agents ayant de 6 à 8 ans d'expérience. Il dure 8 semaines et ne constitue pas, en principe, une condition préalable à l'octroi d'une promotion; il s'agit uniquement d'un cours de perfectionnement qui permet de confronter, au cours de discussions de groupe, l'expérience acquise. Les matières suivantes y sont enseignées : criminologie et droit pénal (60)\*, pénologie (30), droit constitutionnel et administratif (y compris les problèmes intéressant la fonction publique (30), l'économie politique (30)), services sociaux (30), psychiatrie (16), psychologie (30). Aucun examen sanctionne ces études dont l'intérêt consiste à donner aux participants des éléments qu'ils pourront utiliser dans l'exercice de leurs fonctions. Autre facteur important : un certain nombre de hauts fonctionnaires de l'Administration pénitentiaire qui jouent le rôle d'instructeurs, se font ainsi une opinion personnelle sur les participants.

Ceux qui suivent le cours de perfectionnement le font volontairement, et y portent, en général, le plus vif intérêt. La valeur des échanges de vues se trouve accrue par la vaste expérience

\* Nombre approximatif de cours.

pratique de ceux qui y participent - et qui sont réellement qualifiés à cet égard. L'intérêt du cours réside donc essentiellement dans le jeu des influences réciproques qui s'y exercent. On s'efforce actuellement de réunir des agents représentant un nombre aussi élevé que possible d'établissements, et à cette occasion, on les dispense entièrement de leur service habituel afin qu'ils puissent consacrer toute leur attention à leurs études.

Ce cours, ainsi que le cours de base comporte, outre l'enseignement, des conférences et des visites dans les diverses institutions qui s'occupent de prévoyance sociale et d'administration pénitentiaire.

## II. Personnel de direction - Personnel spécialisé et personnel administratif

Les vacances de postes de directeur ou de spécialiste sont généralement annoncées dans la presse quotidienne et dans les diverses revues professionnelles. Il n'existe pas de méthode de sélection particulière pour les postes de ces grades; les candidats sont convoqués à un entretien avec le chef du personnel de l'Administration centrale, et, le cas échéant, avec divers autres fonctionnaires, parmi lesquels des conseillers de l'Administration centrale, spécialisés dans des branches déterminées. En raison de la pénurie actuelle de candidats dans la plupart des domaines présentant les qualifications théoriques et techniques, il serait assez vain d'instituer un système de sélection plus complexe pour de tels postes.

Les agents subalternes ne peuvent être promus à des postes de direction. Tous les directeurs possèdent des titres universitaires, généralement un diplôme en droit. Ils doivent nécessairement avoir exercé les fonctions de sous-directeur ou occupé un poste similaire dans l'Administration pénitentiaire, avant d'être titularisés.

Les spécialistes des diverses branches sont choisis en fonction de leurs aptitudes et des études qu'ils ont faites dans leur spécialité. En outre, ils doivent, dans la plupart des cas, avoir reçu une formation pratique dans un ou deux établissements pénitentiaires autres que celui auquel ils sont affectés.

Des cours sont organisés à l'intention du personnel administratif de grade subalterne. Ils sont, à certaines différences près, analogues au cours mentionnés ci-dessus. Les cours destinés au

personnel administratif réservent une plus large place aux questions d'administration et de comptabilité. On étend actuellement la portée de ces cours pour permettre à des spécialistes tels que les travailleurs sociaux, les instructeurs, les psychologues, les médecins, les aumôniers, etc., de compléter leurs connaissances théoriques.

## III. Formation complémentaire extérieure

Outre les cours mentionnés ci-dessus, les instructeurs, professeurs et autres spécialistes ont la possibilité de compléter leurs connaissances en suivant des cours dans les universités, dans les universités populaires ou dans les écoles professionnelles.

Un stage de trois mois dans un hôpital psychiatrique a été institué à l'intention du personnel de surveillance affecté aux établissements pour délinquants psychopathes. Ce stage est complété périodiquement par des conférences données par un ou plusieurs psychiatres du Service pénitentiaire.

## 4. FRANCE

La solution des problèmes de formation doit être envisagée en France en tenant compte de deux considérations : d'une part, les méthodes de traitement des condamnés que l'Administration pénitentiaire est chargée d'appliquer, et d'autre part, les règles générales régissant la fonction publique. C'est à la lumière de ces deux considérations qu'il importe de distinguer divers points.

1. La sélection et la formation sont, en France, distinctes. Les critères de sélection sont, soit l'examen, soit le concours, soit le diplôme, soit l'agrément. Ces divers critères d'ordre administratif sont en effet seuls retenus suivant la catégorie de personnel. La formation n'intervient qu'en faveur de certaines de ces catégories. Elle est, soit immédiatement postérieure au recrutement, soit plus tardive, mais elle n'est jamais une condition déterminante de ce recrutement.

2. Il existe en France différentes catégories de personnels collaborant à la gestion des services pénitentiaires. Leur recrutement social et administratif, leurs attributions, sont foncièrement différents. Les problèmes de sélection et de formation ont donc été résolus de façons différentes.

On peut distinguer cinq catégories :

## (a) Le personnel administratif

Il est chargé de l'encadrement et de la gestion des établissements. Il se compose des directeurs régionaux, directeurs, sous-directeurs, greffiers-comptables et économistes.

## (b) Le personnel de surveillance

Il se compose des surveillants-chefs, surveillants-chefs adjoints, surveillants principaux et surveillants.

## (c) Le personnel d'éducation

Il est constitué d'éducateurs \*

## (d) Le personnel technique

Ce sont les chefs et sous-chefs d'ateliers.

\* Voir la note sur les éducateurs, page 50.

Ces quatre premières catégories ((a) à (d)) constituent le personnel fonctionnaire, c'est-à-dire relevant du statut général des fonctionnaires et du statut particulier du personnel pénitentiaire.

(e) Les personnels spéciaux

Ce sont les médecins, les psychiatres, les travailleurs sociaux, les aumôniers, les psychotechniciens, les moniteurs techniques, les visiteurs de prisons.

Le lien existant entre cette dernière catégorie (e) et l'Administration pénitentiaire ne relève plus d'un statut mais, la plupart du temps, d'un contrat dont les formes peuvent être variables mais dont les éléments essentiels sont toujours l'agrément par l'Administration et l'acceptation par l'intéressé.

Il importe de signaler que l'ensemble de ces personnels relève d'un personnel supérieur qui gère les différents bureaux de l'Administration centrale. Ce personnel est constitué de magistrats de l'ordre judiciaire, ainsi d'ailleurs que le directeur de l'Administration pénitentiaire. Cette dernière situation s'explique aisément du fait de la dépendance des services pénitentiaires vis-à-vis du Ministère de la Justice.

3. La consultation du statut ou de l'acte liant l'agent à l'Administration doit permettre d'être renseigné sur le critère des solutions retenues. Ce sera, outre diverses conditions d'âge, d'antécédents, de santé physique et morale, etc., pour le personnel administratif et éducateur, des conditions de diplômes et de concours, pour le personnel de surveillance, un examen, pour les personnels spécialisés, un diplôme attestant leur spécialité ou des garanties d'ordres divers.

4. Les diverses catégories de personnels ayant fait l'objet d'un recrutement correspondant aux critères préalablement indiqués, l'Administration pénitentiaire a prévu un système de formation professionnelle différenciée en fonction de ces diverses catégories. Elle a créé à cet effet un organisme dépendant de l'Administration centrale, le Centre d'Etudes pénitentiaires, dont l'essentiel des attributions est d'assurer la formation des différentes catégories de personnels.

Cet organisme met en oeuvre pour cela deux formules : une formation initiale, immédiatement postérieure au recrutement, et un perfectionnement en cours d'emploi.

La formation initiale n'existe qu'en faveur de deux catégories de personnels : surveillants et éducateurs. Le perfectionnement en cours d'emploi peut exister en faveur de toutes les catégories.

Si la formation initiale n'a été prévue qu'en faveur de ces deux catégories, c'est en raison de l'importance particulière qu'elles présentent dans la poursuite des méthodes de traitement des condamnés. C'est dire qu'en France, la formation s'analyse essentiellement en une adaptation du personnel aux progrès des méthodes pénitentiaires.

Postérieurement à leur recrutement, les surveillants sont envoyés pour une période de trois mois dans une école spécialisée existant dans la banlieue de Paris (Fresnes). Durant ces trois mois, ils assistent à un certain nombre de cours portant sur le droit pénal et la procédure pénale, la science pénitentiaire\*, la criminologie et les méthodes de traitement des condamnés, la comptabilité, ainsi qu'à des conférences sur le service social, la psychiatrie, l'hygiène et le secourisme. Un examen sanctionne ces études. Les notes obtenues restent au dossier de l'intéressé.

C'est un enseignement d'un niveau plus élevé qui est prévu en faveur du personnel éducateur. Il s'explique aisément, à la fois par les fonctions qui seront dévolues à ces agents et par leur recrutement administratif qui exige la possession d'un diplôme équivalent au baccalauréat de l'enseignement secondaire, à défaut de celui-ci.

Les éducateurs stagiaires reçoivent au Centre d'Etudes même, à Paris, un enseignement d'une durée de deux mois, comprenant des cours, des conférences et des visites. Dans la mesure du possible, une large place est faite dans cet enseignement aux exposés, discussions et groupes d'études. Les matières enseignées sont le droit pénal général, la science pénitentiaire, la criminologie et les méthodes de traitement des condamnés, la sociologie et la psychopédagogie. De nombreuses conférences sur les problèmes particuliers que pose la science pénitentiaire complètent utilement ces cours.

\* Ce cours comprend un exposé sur l'organisation générale de l'Administration pénitentiaire, le régime des peines, le régime général appliqué aux différentes catégories de détenus, la discipline générale des prisons, l'organisation et le statut du personnel pénitentiaire. Il y a aussi un cours de la science pénitentiaire spéciale destiné à initier les auditeurs à la nouvelle conception du traitement des délinquants. Il y est traité de l'observation, de la classification et du traitement.

Cet enseignement n'est pas sanctionné par un examen, puisque les éducateurs sont recrutés déjà au concours, mais les notes obtenues au cours de la scolarité figurent également au dossier. Il est fait une large place à l'observation de l'éducateur durant ce stage et il en est tenu compte pour son affectation dans un établissement déterminé (rééducation des jeunes, des anormaux, etc.).

En dehors de cette formation initiale, l'Administration pénitentiaire, sous la pression notamment des progrès intervenus dans les méthodes de traitement, s'est attachée à mettre l'accent sur la formule de perfectionnement en cours d'emploi, largement utilisée dans de nombreux pays.

Pour cela, le Centre d'Etudes organise, au cours de l'année, plusieurs sessions d'études d'une durée variable, mais n'excédant pas huit jours, autour d'un thème professionnel général. Sont convoqués à ces sessions les représentants du personnel dans les attributions desquels entre plus particulièrement l'application de ces problèmes.

C'est ainsi que sont abordés le plus souvent les problèmes de l'enseignement scolaire, professionnel, du sport. Au cours de ces réunions auxquelles sont associés les représentants des différents bureaux de l'administration centrale, des magistrats commentent les prescriptions administratives sur ces différents points, renseignent sur leur application ou leurs difficultés d'application, cependant que des conférenciers, le plus souvent éminents, issus d'administrations autres que l'Administration pénitentiaire, viennent faire bénéficier les stagiaires de leur expérience en la matière.

Cette formule, qui ne semble pas se heurter aux difficultés inhérentes à l'enseignement aux adultes, semble appelée à un grand avenir.

Note sur les éducateurs de l'Administration pénitentiaire.

Aux termes de l'article D. 213 du nouveau Code de procédure pénale, les éducateurs "sont chargés de l'observation et de la rééducation des détenus en vue de leur reclassement social". Il s'agit là d'une nouvelle catégorie de personnel, introduite depuis 1946 dans les établissements pénitentiaires.

Ils doivent, pour être recrutés, remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique en France, être âgés de 21 ans au moins et 40 ans au plus au 1er janvier de l'année du concours,

être titulaires enfin d'un diplôme tel que le baccalauréat de l'enseignement secondaire ou, par équivalence, le diplôme d'Etat d'assistant social, la capacité en droit, etc.

Ils doivent subir un concours d'admission comportant :

- trois épreuves écrites

(a) de composition française sur un sujet d'ordre général, permettant d'apprécier la culture du candidat ;

(b) de criminologie ; et

(c) l'étude d'un dossier de délinquant ;

- une conversation d'une durée de dix minutes avec le jury, permettant d'apprécier les qualités morales et les connaissances générales du candidat.

Le rôle des éducateurs consiste à observer et à tenter la rééducation des détenus. Pour cela, il est attribué à chaque éducateur, à son arrivée dans l'établissement, un nombre correspondant à une vingtaine de détenus, dont il a désormais la responsabilité sur le plan de la rééducation.

Les éducateurs sont dégagés de toute considération de discipline et de sécurité. Ils accomplissent leur tâche selon leur inspiration. Les moyens les plus courants de la réaliser sont : l'entretien individuel, la pratique du *group-therapy*, les activités dirigées, l'enseignement scolaire.

## 5. REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

## I. Introduction

Dans la République Fédérale d'Allemagne, le système pénitentiaire relève de la compétence de l'Administration de la Justice du *Land*. A Hambourg, il relève de celle des autorités pénitentiaires de la ville libre et hanséatique. Les informations ci-dessous s'appliquent généralement à tous les Etats de la République Fédérale (*Länder*).

Le statut d'un fonctionnaire est, en général, fixé à vie. Seules les personnes qui possèdent les compétences exigées pour certaines carrières particulières ou, en l'absence de dispositions spéciales, celles qui ont reçu l'instruction et la formation générales nécessaires peuvent être nommées fonctionnaires.

Les conditions minima d'accès aux divers grades d'une carrière sont indiquées ci-dessous. (La promotion à l'échelon immédiatement supérieur de la même catégorie professionnelle est possible, à condition que l'intéressé ait satisfait à l'examen prévu).

## 1. Personnel subalterne

Instruction primaire ou équivalent : stage préparatoire.

## 2. Personnel de grade moyen

Instruction primaire ou équivalente : stage préparatoire d'un an; examen de niveau moyen.

## 3. Personnel de grade moyen - supérieur

Diplôme de fin d'études secondaires (baccalauréat) ou diplôme sanctionnant le premier cycle d'études secondaires (voir III ci-dessous); stage préparatoire de trois ans; examen de niveau moyen-supérieur.

## 4. Personnel de grade supérieur

Etudes complètes dans une université, une école technique supérieure ou un autre établissement d'enseignement équivalent; premier examen d'Etat ou, s'il y a lieu, diplôme universitaire ou d'un autre établissement d'enseignement supérieur; stage préparatoire de trois ans et deuxième examen d'Etat.

Pour le service administratif général, la plupart des *Länder* admettent l'équivalence de matières telles que le droit, les sciences politiques, financières et sociales. Pour accéder à certains autres grades, il est nécessaire d'avoir reçu une formation technique ou spécialisée dans un autre domaine.

Les qualifications exigées pour l'accession à un grade particulier peuvent également résulter de l'expérience professionnelle acquise dans la fonction publique ou en dehors d'elle. Les compétences des candidats sont examinées par une commission indépendante.

## II. Personnel de surveillance, techniciens et personnel administratif de grade moyen des établissements pénitentiaires

### Statut

Le personnel de surveillance et le personnel technique des établissements pénitentiaires sont passés de l'échelon inférieur à l'échelon moyen.

Indépendamment des conditions générales requises, l'appartenance au personnel de surveillance des établissements pénitentiaires nécessite l'accomplissement d'un stage préparatoire d'un an. Les candidats doivent être âgés de 23 ans au moins et de 30 ans au plus, et jouir d'une bonne santé. L'admission au stage préparatoire, pendant lequel les candidats effectuent une période d'essai, est décidée par les autorités administratives supérieures.

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans révolus. A 62 ans révolus, un agent peut demander sa mise à la retraite sans qu'il ait à fournir aucune preuve d'invalidité.

### Formation de base

#### (a) Personnel de surveillance

Le stage préparatoire comporte une formation pratique et une formation théorique. La première consiste, en règle générale, en un stage d'une durée respective d'un mois dans une maison d'arrêt dépendant d'un tribunal, de quatre mois dans un établissement d'exécution de peine et d'un mois dans un établissement pour jeunes délinquants. L'affectation de stagiaires à ces postes pour

de plus longues périodes, à seule fin de décharger le reste du personnel, n'est pas autorisée. Le directeur de chaque établissement assure la direction du stage et choisit les membres du personnel qui seront chargés de la formation des nouveaux agents.

La formation théorique comprend deux cours donnés au centre de formation pénitentiaire du *Land*. Le deuxième cours dure trois mois et avec lui s'achève le stage préparatoire.

Le programme des études est établi par le directeur du centre - qui est nommé par le Ministère de la Justice et reçoit de lui ses directives; il comporte un complément d'instruction civile, une amélioration de la culture générale, l'enseignement des principes du droit pénal, de la procédure criminelle et du système pénitentiaire (y compris le fonctionnement des établissements) ainsi que des notions de pédagogie, d'action sociale et d'hygiène, des connaissances de base sur la fonction publique, le droit disciplinaire, l'organisation du travail et la gestion des prisons. Il comprend également les premiers secours en cas d'accidents, la culture physique, la lutte non armée ainsi que l'utilisation des armes blanches et des armes à feu. Il convient de donner de quatre à six heures d'instruction par jour.

Le candidat dont la conduite n'est pas irréprochable ou qui n'accomplit pas de progrès pendant sa formation peut, pendant la période du stage préparatoire, être renvoyé.

Une commission composée de trois membres dont un fonctionnaire supérieur de l'administration de la prison et un agent du service de surveillance, fait passer l'examen final.

#### (b) Personnel technique

Ces dispositions s'appliquent également au personnel technique, avec cette condition supplémentaire que le candidat doit avoir passé l'examen de maîtrise de sa spécialité. La formation pratique a lieu exclusivement dans les établissements pénitentiaires. En outre il est donné un enseignement théorique portant sur les principes fondamentaux du droit, le régime de fonctionnement des institutions pénitentiaires, la tenue des livres et la comptabilité, ainsi que la prévention des accidents.

#### (c) Personnel administratif

Aucune limite d'âge inférieure n'est prescrite pour l'admission au stage préparatoire aux postes administratifs de grade moyen dans les établissements pénitentiaires. Indépendamment

des conditions minimum requises pour l'admission, on exige une écriture lisible et rapide et une connaissance suffisante de la sténographie et de la dactylographie allemandes. Le stage préparatoire dure 18 mois.

La formation pratique comporte des stages dont la durée est fixée comme suit : un mois dans les services de surveillance et les services techniques, trois mois dans le bureau central d'une prison fonctionnant comme central de formation, un mois dans un établissement de détention préventive, un mois dans le bureau d'un procureur, deux mois auprès d'un tribunal de première instance, deux mois à l'économat, trois mois au service du matériel et deux mois à la trésorerie d'un centre de formation pénitentiaire.

La formation théorique fait l'objet d'un cours de trois mois. Le programme des études comprend les principes de base du droit constitutionnel et de l'organisation de la fonction publique, les fondements du droit pénal et de la procédure criminelle, le droit civil et l'organisation des systèmes pénitentiaires judiciaires et pénaux (les règlements régissant la détention préventive et la détention après la condamnation, etc.), un stage dans le bureau d'une prison, dans les services de la main-d'oeuvre et l'économat, les services des finances et de la comptabilité, etc. L'examen comprend également l'établissement du procès-verbal d'une conférence de fonctionnaires d'un centre de formation pénitentiaire.

#### Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi est assurée par les cours de perfectionnement organisés à l'intention du personnel de surveillance dans la mesure où les places disponibles dans les centres de formation le permettent. La formation complémentaire est dispensée par l'"Association pour la formation en cours d'emploi du personnel pénitentiaire", qui publie également le périodique relatif au système pénitentiaire.

### III. Fonctions pénitentiaires et administratives de grade moyen-supérieur et fonctionnaires de grade supérieur

Pour être admis au stage préparatoire aux fonctions pénitentiaires et administratives de grade moyen-supérieur, le candidat doit être titulaire du diplôme de fin d'études secondaires (baccalauréat). Lorsque le candidat fait preuve d'aptitudes supérieures à la moyenne, le diplôme sanctionnant le premier cycle des études

secondaires (*mittlere Reife*) suffit.

Le service préparatoire dure trois ans et comprend 30 mois de formation pratique dispensée dans de petites prisons et par la police, le tribunal de première instance, le bureau du procureur, et dans de grandes prisons fonctionnant comme centres de formation, dans les services de prévoyance sociale et d'assistance aux jeunes délinquants, dans les services de comptabilité d'une Cour d'appel et dans l'administration pénitentiaire supérieure.

La formation théorique comprend deux cours de formation, un cours d'introduction qui a lieu après quatre mois environ de service pratique et un cours terminal d'au moins trois mois. Le programme est plus complet et comprend des matières supplémentaires telles que l'histoire du système pénitentiaire, le traitement des prisonniers et des personnes placées en détention préventive, la pédagogie, la criminologie, l'assistance aux prisonniers en cas d'accident, les questions budgétaires de trésorerie et de comptabilité, les règlements relatifs aux frais de voyage et aux indemnités de déménagement, les règlements relatifs aux traitements, aux barèmes et allocations diverses, ainsi que les dispositions relatives au lieu de résidence et au logement des fonctionnaires.

En règle générale, les directeurs des établissements pénitentiaires de moindre importance sont choisis parmi les fonctionnaires qui ont reçu la formation ci-dessus. Le jury d'examen comprend quatre membres dont l'un est un juge.

Les directeurs des établissements plus importants sont normalement choisis parmi les fonctionnaires supérieurs des services pénitentiaires. Dans la mesure où ce sont des juristes, ils ont déjà reçu une formation en matière pénale pendant la période comprise entre le premier et le deuxième examen juridique d'Etat (*Referendarzeit*). Leur formation pratique fait suite au deuxième examen juridique d'Etat et leur est donnée par des directeurs de prison expérimentés et par des fonctionnaires supérieurs de l'Administration pénitentiaire. Elle dure environ un an et ne prévoit aucun cours théorique. La formation complémentaire revêt la forme de séminaires ou de conférences.

### IV. Personnel spécialisé

Les enseignants, les travailleurs sociaux, les "*Sozialpädagogen*", les psychologues, les aumôniers et les médecins doi-

vent, d'une part satisfaire aux conditions générales auxquelles sont soumis les fonctionnaires des grades moyen-supérieur ou supérieur, et d'autre part posséder les qualifications requises pour l'exercice de leur profession en dehors des établissements pénitentiaires. La plupart de ces agents ont le statut de fonctionnaire. La sélection des candidats s'effectue par voie d'annonces. Il n'existe pas de dispositions spéciales relatives à la formation dans les services pénitentiaires, mais celle-ci s'acquiert dans des groupes d'études réunissant les diverses catégories de personnel. Il existe, par exemple, de tels groupes d'étude pour les aumôniers et d'autres ont été créés récemment pour les enseignants.

## 6. GRECE

En Grèce, la sélection du personnel pénitentiaire et sa formation professionnelle sont régies par la législation sur l'organisation des prisons et le statut des fonctionnaires d'Etat.

Le personnel pénitentiaire se classe en :

- personnel de surveillance,
- personnel administratif et
- personnel auxiliaire.

### I. Personnel de surveillance

Le personnel de surveillance comprend les surveillants-chefs, les sous-chefs surveillants de 1ère et 2e classe et les surveillants de 1ère, 2e et 3e classe. Les agents composant le personnel de surveillance débutent par le dernier échelon, à savoir celui de surveillant de 3e classe.

Pour être recruté comme surveillant de 3e classe, le candidat doit être titulaire d'un brevet d'études élémentaires, avoir accompli son service militaire, être âgé de 22 à 35 ans, avoir une taille de 1,65 m. minimum, être en bonne santé, n'être atteint d'aucune infirmité et avoir des antécédents sociaux irréprochables.

On envisage de prendre des dispositions qui rendront le recrutement possible pour des personnes qui, en plus des conditions énumérées ci-dessus, possèdent des capacités particulières telles qu'une intelligence vive, un équilibre psychique, etc., qualités indispensables non seulement pour l'accomplissement de la tâche de surveillant, mais aussi de celle de fonctionnaire appelé à contribuer dans la mesure du possible au relèvement du délinquant en faisant part d'observations ou de renseignements utiles au personnel supérieur, qui dans chaque établissement à la charge du traitement pénitentiaire des détenus.

La première phase du service d'une durée de deux ans consiste en un stage au cours duquel ces qualités sont mises à l'épreuve. Pendant cette période le surveillant est mis à l'essai et doit suivre les cours de l'Ecole de formation du personnel pénitentiaire subalterne, d'une durée de six mois. L'école en question fonctionne près d'une prison centrale. Des éléments de droit pénal,

de science pénitentiaire et le règlement des prisons y sont enseignés, de même que des notions d'hygiène, de premiers secours, des cours techniques etc. L'enseignement est complété par des conférences sur les devoirs du personnel pénitentiaire. De front avec la formation théorique, l'agent effectue un stage pratique dans la maison centrale où fonctionne l'école. A la fin du stage, les stagiaires sont soumis à des examens oraux et écrits sur les matières enseignées. Les travaux pratiques sont également notés. En cas d'échecs aux examens, les candidats ne sont pas admis au service pénitentiaire.

Les agents qui ont subi avec succès l'examen sont, après un nouveau stage de deux ans, nommés employés permanents par décision du Ministre de la Justice sur avis d'un Conseil composé de trois membres, ainsi que le prévoit le Code sur le statut des fonctionnaires d'Etat.

Les surveillants et les gradés, dont il a été question ci-dessus, constituent le personnel non spécialisé. En-dehors d'eux, il y a les surveillants spécialisés, tels que les infirmiers, les menuisiers, les machinistes, les électriciens, les agriculteurs, etc. Ces derniers doivent, en plus des conditions exigées, posséder des connaissances relevant de leur spécialité. Les certificats des écoles professionnelles et un examen, qui a lieu avant leur nomination, font preuve de leurs connaissances.

Les dispositions générales concernant le stage et la fréquentation de l'Ecole de formation s'appliquent également aux surveillants spécialisés, qui après leur nomination exercent la tâche de surveillant de pair avec leur service technique dans les prisons centrales agricoles ou non.

## II. Personnel d'Administration

Le personnel administratif des prisons comprend :

- les directeurs de circonscription pénitentiaire,
- les directeurs de prison,
- les sous-directeurs de prison,
- les secrétaires de prison répartis en trois classes.

Les conditions d'entrée en service au grade de secrétaire prévoient le diplôme de la Faculté de Droit ou de toutes autres écoles supérieures similaires, une bonne santé, des qualités physiques

et morales. La limite d'âge se situe entre 22 et 35 ans. Le recrutement s'opère après un examen passé devant une commission composée suivant les dispositions générales du Code sur le statut des fonctionnaires de l'Etat.

L'examen pour le recrutement et la nomination au poste de secrétaire de prison prévoit les matières suivantes :

- composition de culture générale ;
- droit pénal, procédure pénale, criminologie, science pénitentiaire ;
- droit constitutionnel et administratif ;
- législation des prisons ;
- comptabilité de l'Etat.

Les secrétaires de prisons nouvellement nommés restent à l'essai pendant deux ans. Après ce délai ils sont jugés aptes ou non au service.

D'après les dispositions de la loi sur l'organisation des prisons, ces fonctionnaires doivent suivre des cours supérieurs d'études pénitentiaires d'une durée de trois à six mois. Ce séminaire fonctionne périodiquement. En cas d'échec aux examens de fin d'études, les fonctionnaires stagiaires sont renvoyés et les fonctionnaires permanents ne peuvent pas être promus au grade supérieur.

Les comptables de prison et les commis de prison font également partie du personnel pénitentiaire. Les comptables se classent en six catégories. Les conditions d'entrée en service prévoient, en dehors des aptitudes exigées pour les secrétaires de prison, le certificat d'une école commerciale secondaire ou le certificat d'études secondaires et le succès aux examens.

Les commis de prisons se rangent au point de vue traitement en trois catégories. Les conditions d'entrée en service au dernier échelon prévoient le certificat d'études secondaires ou tous autres certificats similaires, les aptitudes énumérées ci-dessus et le succès aux examens.

Les comptables de prison peuvent après six ans de service être transférés à des postes de secrétaires de prison vacants et être promus à l'avenir au grade de sous-directeur. Ceux d'entre eux qui ont fréquenté le séminaire d'études pénitentiaires supérieures et qui ont subi avec succès l'examen de fin d'études peuvent être promus directeurs de prison.

Les comptables et les commis de prison suivent les cours du séminaire sans obligation de subir les examens finaux.

### III. Personnel auxiliaire

Le personnel auxiliaire comprend les agronomes, les médecins, les aumôniers et les instituteurs.

Les agronomes qui sont employés dans les prisons agricoles doivent satisfaire aux mêmes conditions générales que le personnel administratif et être titulaires en plus d'un diplôme d'une école supérieure d'agriculture.

Les médecins sont seulement attachés à titre permanent aux prisons principales et aux établissements pénitentiaires thérapeutiques. Ils doivent être spécialisés dans une branche de leur profession et avoir exercé pendant un certain temps. La limite d'âge est de 45 ans. La sélection des candidats est opérée par une commission spéciale comprenant entre autres un professeur de la Faculté de Médecine.

Dans les prisons secondaires, le service médical est assuré par un médecin privé travaillant à temps partiel.

Les aumôniers et les instituteurs sont seulement employés dans les prisons principales. Ils sont choisis parmi les candidats remplissant les conditions pour occuper les postes de théologues ou d'instituteur d'école normale.

### IV. Retraite

L'âge de la retraite pour les fonctionnaires du service pénitentiaire est de 62 ans pour le personnel supérieur et de 60 ans pour le personnel subalterne. Les médecins ne quittent le service qu'à 65 ans.

## 7. ITALIE

### I. Personnel de surveillance

1. Le personnel de garde des établissements de prévention et de peine italiens appartient au corps des agents de surveillance qui fait partie des forces armées de l'État. Les cadres dudit corps sont constitués par des gardiens, des gardiens chefs, des sous-officiers et des officiers. Les officiers n'ont pour attributions que d'assurer la discipline et l'entraînement militaire des membres du corps, sans aucune ingérence dans la vie intérieure des établissements. La mission institutionnelle du corps est remplie par les agents et par les sous-officiers, sous les ordres du directeur de chaque établissement.

2. Le recrutement des membres du corps des agents de surveillance est volontaire. Peuvent se porter candidats tous les citoyens italiens âgés de plus de 18 ans révolus et de moins de 28 ans, s'ils sont célibataires ou veufs sans enfants et de constitution physique saine et robuste, s'ils appartiennent à une famille de bonne réputation, s'ils ont eux-mêmes toujours joui d'une bonne réputation, s'ils n'ont subi aucune condamnation pour crimes ou délits volontaires, s'ils n'ont jamais été soumis à des mesures de sûreté et, enfin, s'ils ont terminé leurs études primaires supérieures.

3. Sont retenus les candidats qui, sur la base des documents et des renseignements recueillis, paraissent les plus aptes à l'exercice des fonctions institutionnelles du corps.

Les candidats retenus sont soumis à un examen médical complet et à de nombreux examens de laboratoire. Ils font, en outre, l'objet d'une procédure de triage visant à éliminer les sujets présentant des carences sur le plan de la personnalité ou que des motifs pathologiques (agressivité, homosexualité, sadisme, etc.) pousseraient à s'enrôler.

Cette sélection est faite au moyen de la série des tests psychologiques suivants :

- (1) échelle d'intelligence Wechsler Bellevue ;
- (2) *Bender Visual Motor Gestalt test* ;
- (3) Dessin de personne ;
- (4) T.A.T. (*Thematic Aperception Test*) ;
- (5) *Z - Test*.

Les résultats de ces tests sont complétés par un entretien final. Les données recueillies sont examinées et appréciées par

une commission présidée par un magistrat et composée des techniciens qui procèdent aux différents examens et d'un officier du corps.

4. S'ils sont reconnus aptes physiquement et intellectuellement, les candidats choisis sont enrôlés et dirigés sur une école spéciale où ils suivent un cours d'entraînement et de formation d'une durée de six mois. Le programme du cours est orienté dans trois directions principales, à savoir l'entraînement militaro-sportif, la culture générale et les matières professionnelles.

Les matières professionnelles ont trait à divers aspects des relations humaines touchant aux fonctions de police judiciaire, de surveillance et de rééducation. Le cours, complété en principe par de courtes périodes de stage dans les institutions, est orienté essentiellement vers la pratique.

A la fin du cours, les élèves doivent passer un examen portant sur les matières d'enseignement et le directeur de l'école établit, sur la base des données recueillies pendant le cours, une fiche d'appréciation mentionnant, notamment, tous renseignements relatifs au caractère et aux aptitudes spécifiques de chaque élève définitivement enrôlé.

5. L'avancement dans la carrière est réservé aux meilleurs éléments du corps. Ceux-ci sont choisis en raison de leurs états de service, compte tenu des cours qu'ils ont suivis et des examens spéciaux qu'ils ont subis. Ces cours et examens varient suivant le grade auxquels les intéressés peuvent progressivement prétendre.

6. La formation technique des membres du corps est complétée durant le service par des cours de mise à jour et de perfectionnement ou par des cours de spécialisation. Parmi les premiers, on doit signaler le cours de mise à jour destiné aux "maréchaux" (adjudants). Ce cours est organisé par cycles; soixante sous-officiers environ participent à chacun d'eux. Le cycle des leçons et discussions dure un mois environ. Il porte sur des sujets choisis dans les domaines de la technique pénitentiaire, de l'organisation des établissements de prévention et de peine et du corps des agents de garde, du droit et de la procédure pénale, ainsi que de la comptabilité pénitentiaire.

Aux cours de spécialisation participent des agents et des sous-officiers, qui non seulement ont fait preuve de remarquables capacités professionnelles, mais ont été considérés comme ayant

des aptitudes particulières pour les tâches spéciales qu'ils devront assumer. Le programme, la structure et la durée de ces cours varient suivant les exigences des matières d'étude.

## II. Personnel de direction

1. Le personnel de direction est recruté par un concours public auquel ne peuvent, en principe, participer que les titulaires du doctorat en droit ou d'autres diplômes équivalents. Le concours comporte des épreuves écrites et orales portant sur les matières suivantes : droit pénal, droit administratif, droit pénitentiaire, comptabilité des prisons.

2. Les lauréats du concours reçoivent le titre de vice-directeur et sont appelés à suivre un cours de formation particulière d'une durée de trois mois environ. Les sujets du cours sont choisis dans les disciplines intéressant la profession (notamment la criminologie et la technique pénitentiaire, la psychologie générale et appliquée, la technique de l'observation et de l'intervention). Il est orienté dans une direction théorique et pratique. Les cours alternent avec les exercices pratiques, les visites détaillées des divers types d'institutions, l'examen des plus importantes situations de la vie pénitentiaire. Chaque cycle d'études sur une question donnée est suivi d'une discussion et le résultat des travaux de l'équipe est consigné par écrit.

3. Pour les dirigeants déjà dans la carrière, des cours de mise à jour et de perfectionnement professionnel sont organisés, en vue de développer et d'enrichir la connaissance des matières criminologique, psychologique et sociologique en fonction de l'évolution des méthodes de traitement. Ces cours ont lieu par cycles auxquels participent vingt fonctionnaires au maximum. Ils comportent un thème central auxquels se rapportent les sujets les plus importants touchant à l'observation et au traitement du détenu. Les participants au cours ne discutent pas seulement les exposés des enseignants; ils concourent aussi à l'élaboration des sujets par l'apport de leur expérience. A la fin de chaque cycle un ou plusieurs documents de travail sont établis. Ces documents constituent pour l'administration un excellent matériel d'orientation, en raison, notamment, des renseignements qu'elle peut en retirer sur les aptitudes et les capacités des intéressés en ce qui concerne l'application des techniques de traitement.

### III. Personnel spécialisé

1. Cette catégorie de personnel des établissements de prévention et de peine présente une large gamme de spécialisation à des niveaux différents. Elle embrasse les praticiens de médecine générale, les spécialistes et les psychologues, le personnel enseignant, les éducateurs, les assistants sociaux, les censeurs, les techniciens industriels et agricoles. Le statut de ce personnel varie suivant les différentes catégories et son recrutement présente de nombreuses difficultés. Certains sont titularisés après un concours public et ont un avancement de carrière régulier. D'autres sont nommés au libre choix. D'autres encore sont simplement agréés, ce qui signifie qu'ils remplissent leur mission auprès de l'administration pénitentiaire presque comme des libres praticiens.

En ce qui concerne le personnel technique, l'organisation de la sélection, de la formation et de la mise à jour est destinée tout particulièrement aux éducateurs et aux assistants sociaux.

2. Les personnes qui aspirent à être engagées en qualité d'éducateurs spécialisés sont choisies au vu des résultats de tests projectifs et de niveau, après développement d'un thème de caractère autobiographique et des entretiens individuels. La préparation professionnelle des éducateurs engagés est assurée par des cours sur place qui comportent deux périodes : la première est consacrée le plus souvent à l'étude de sujets théoriques ; la seconde consiste en un stage qui s'effectue dans un établissement de rééducation.

Pendant leur carrière les éducateurs sont appelés à suivre des cours et des séminaires de mise à jour où l'on approfondit les problèmes, l'oeuvre de rééducation et tout particulièrement la connaissance profonde du sujet, les mobiles de son comportement, les possibilités et les moyens d'intervention.

3. Le recrutement des assistants sociaux a lieu seulement parmi les titulaires d'un diplôme d'une école secondaire supérieure qui possèdent aussi un diplôme d'une école de service social. La sélection des candidats est réalisée surtout au moyen d'un questionnaire et d'un entretien individuel et au vu des renseignements recueillis au cours des précédentes expériences de travail. Afin de se tenir au courant et de compléter leur préparation professionnelle, les assistants sociaux sont appelés à assister tous les ans à des rencontres en vue de séances d'étude d'une durée de dix jours environ. Le programme des études et des discussions porte sur des problèmes de nature technique spécifique (*case-work*), sociologique (aspects sociologiques de l'inadaptation des mineurs) et juridique. Les leçons sont complétées par des exercices et des discussions.

## 8. LUXEMBOURG

### I. Statut

Le personnel administratif et le personnel de garde permanents des établissements pénitentiaires ont un statut de fonctionnaire. Ces agents sont complétés par des employés et des salariés auxiliaires\*. Par ailleurs, des spécialistes sont engagés sur contrat à temps partiel.

Les fonctionnaires doivent avoir l'âge minimum de 21 ans pour être admis au stage et avoir fait leur service militaire ; ils peuvent solliciter leur retraite après l'âge de 60 ans et sont démissionnaires d'office, avec droit à la pension, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 65 ans. Hormis les conditions d'âge de la retraite, il n'existe pas de prescriptions légales ou réglementaires quant à l'engagement et au statut du personnel auxiliaire. Le cadre du personnel des établissements pénitentiaires est établi par l'Arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945.

### II. Recrutement

#### 1. Personnel administratif

Le cadre administratif comprend un administrateur, un sous-administrateur, des préposés d'établissement, un aumônier, un caissier-comptable, des commis-rédacteurs, des commis-greffiers, des commis aux écritures et des expéditionnaires. Les candidats, après avoir subi l'examen de maturité de fin d'études secondaires, sont dirigés vers l'administration, dans l'ordre de leur classement au concours d'admission à la fonction publique, par le service central du personnel de l'Etat. Ces candidats accomplissent un stage de trois ans avant de se présenter à l'examen définitif. Durant le stage, leur engagement est révocable à tout moment. Les conditions d'admission définitive aux grades d'expéditionnaires, de commis aux écritures, de commis-greffiers et de commis-rédacteurs sont fixées par l'Arrêté grand-ducal du 16 mars 1960. L'avancement des commis au poste de caissier-comptable est subordonné à un examen dont les matières et les modalités sont fixées par l'Arrêté grand-ducal du 8 février 1960.

\* Les fonctionnaires ont le statut d'agents publics de l'Etat, tandis que les employés ont celui d'employés privés au service de l'Etat. Les salariés tombent sous le contrat collectif des ouvriers de l'Etat.

Le sous-administrateur est généralement issu du cadre administratif, tandis que l'administrateur est choisi parmi les hauts fonctionnaires soit de l'ordre judiciaire, soit du cadre administratif de l'Etat, auquel appartient également le sous-administrateur. Le Gouvernement impose à l'administrateur un stage à l'étranger avant son entrée en fonction.

L'aumônier est choisi parmi trois candidats du clergé, présentés par l'évêché.

L'administrateur, le sous-administrateur, l'aumônier et le caissier-comptable sont nommés par le Grand-Duc. Il n'existe aucune prescription réglementaire quant à l'engagement du personnel auxiliaire.

## 2. Spécialistes

Le médecin, attaché à l'administration par décision ministérielle, est engagé à temps partiel et rémunéré en qualité d'employé de l'Etat. Il lui est par conséquent permis de conserver sa clientèle privée. Il peut faire à tout moment appel à la collaboration de médecins spécialistes dont les honoraires sont assumés par le budget de l'Etat.

L'assistance sociale est mise à la disposition de l'administration par la Croix-Rouge luxembourgeoise, qui est subventionnée à cette fin par le budget du Ministère de la Justice.

Le criminologue, préposé aux services anthropologique et de défense sociale, est professeur de psychologie à un établissement d'enseignement public. Il touche une indemnité pour le cumul de fonctions.

## 3. Service de garde

Le cadre du personnel de garde comprend des adjudants, des maréchaux des logis chefs, des maréchaux des logis, des brigadiers et des gardiens. Il est recruté principalement parmi les soldats de l'armée ayant contracté un engagement volontaire après leur service obligatoire en vue d'une préparation à la carrière administrative. Durant leur volontariat, ils fréquentent des cours donnés par des instituteurs spéciaux qui facilitent leur candidature à la fonction publique.

Pour être admis au cadre du personnel de garde, le candidat doit faire preuve, par un examen et par un stage pratique, des qualités, aptitudes et connaissances nécessaires. Il doit être âgé de

21 ans au moins et de 30 ans au plus et avoir au moins 1m,70 de taille. Pour être jugé apte au stage, il doit se soumettre à un examen d'admission, dont les matières sont fixées par l'Arrêté ministériel du 21 août 1939.

Durant le stage de trois ans, le candidat est confié à un instructeur qui a au moins le grade de maréchal des logis. Ce dernier dresse des rapports trimestriels sur le comportement du stagiaire, sur le degré de ses connaissances et sur ses aptitudes dans le service. Ces rapports sont complétés par le préposé de l'établissement, qui traite plus particulièrement de l'attitude du stagiaire à l'égard des détenus et à l'égard de l'administration. Le stage est essentiellement révocable.

Trois ans après leur admission, les stagiaires se présentent à un examen définitif dont la matière et les conditions sont réglées par les mêmes arrêtés ministériels. La nomination définitive de gardien peut intervenir lorsque le stagiaire a subi avec succès les épreuves de l'examen. En cas d'insuccès, le candidat pourra obtenir la prolongation de son stage et pourra se présenter à un nouvel examen dans le délai d'un an; un nouvel échec entraînera l'élimination définitive du candidat.

Aux termes de l'article 9 de l'Arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, l'avancement en grade des gardiens est subordonné à un examen qui les qualifie aux fonctions plus élevées de l'administration. Les gardiens doivent justifier de trois ans de service pour être admis à cet examen. Un Arrêté grand-ducal du 7 décembre 1953 fixe le programme et les modalités de l'examen pour l'avancement en grade des gardiens.

## 4. Personnel technique

Les chefs d'atelier et les contremaîtres sont recrutés de la même façon que les membres du service de garde et engagés comme gardiens dans le cadre de ce même service, avec la possibilité d'accéder aux grades supérieurs. La condition du volontariat militaire n'est pas appliquée à leur égard. Ils doivent être porteurs du brevet de maîtrise de leur métier et, en cette qualité, ils sont dispensés de l'examen d'admission au stage. Le personnel technique, préposé à un atelier pénitentiaire, jouit d'une indemnité mensuelle spéciale de maître-artisan.



### III. Formation professionnelle

Depuis le 1er janvier 1952, des cours spéciaux d'enseignement professionnel sont organisés. Les leçons sont données par l'administrateur, le sous-administrateur, le psychologue et le médecin des établissements pénitentiaires, ainsi que par des magistrats de l'ordre judiciaire et des fonctionnaires du Ministère de la Justice. Les cours sont obligatoires pour tout le personnel de garde sans distinction de grade; des listes de présence sont tenues.

Ces cours, et des conférences organisées dans la prison de Luxembourg-Grund, portent sur les matières suivantes :

- (1) notions de droit constitutionnel, de droit pénal, d'organisation judiciaire;
- (2) droits et devoirs des fonctionnaires de l'Etat;
- (3) histoire des pratiques pénitentiaires, histoire des prisons luxembourgeoises et du régime pénitentiaire national;
- (4) tenue et comportement général du personnel des prisons;
- (5) règlement général des prisons et organisation des services;
- (6) notions sur le travail pénitentiaire;
- (7) science pénitentiaire - généralités;
- (8) notions d'hygiène et de premier secours en cas d'accidents;
- (9) la criminologie dans le cadre de la défense sociale;
- (10) rédaction des rapports de service.



### 9. PAYS-BAS

La nouvelle Loi de 1953 sur l'application des peines a profondément transformé leur mode d'exécution. L'article 26 de cette loi, aux termes duquel le temps passé en détention doit également faciliter la réintégration sociale, a modifié fondamentalement l'attitude à adopter à l'égard du délinquant et, par voie de conséquence, le régime pénitentiaire. Le système cellulaire a été abandonné pour faire place à un système de différenciation et de sélection.

Cette nouvelle attitude vis-à-vis du délinquant nécessite la participation de "travailleurs sociaux", de psychologues et de psychiatres. Dans cette perspective les autorités pénitentiaires ont dû se préoccuper de trois aspects :

1. la rééducation du personnel pénitentiaire déjà en service;
2. la sélection de nouveaux agents;
3. la formation de ces nouveaux agents;

Un début de centralisation de ces activités a été réalisé en 1950 à La Haye dans le cadre de l'Ecole centrale de formation du personnel pénitentiaire.

#### I. Personnel de surveillance non spécialisé

##### Sélection

Le recrutement et la sélection du personnel sont centralisés. L'exécution de ces tâches est confiée à un bureau spécialisé relevant de la Direction des prisons. A ces bureaux sont attachés un fonctionnaire de l'administration pénitentiaire et un psychologue à plein temps chargés de "tester" les candidats au moyen d'entretiens personnels, de tests d'intelligence et de tests projectifs. Outre un niveau raisonnable d'instruction générale, ceux-ci doivent posséder avant tout une personnalité stable et équilibrée. Les qualités de caractère, le degré de réceptivité, la sociabilité, la fermeté et l'indépendance figurent parmi les autres éléments qui entrent en ligne de compte. On procède par la suite à un contrôle en comparant les résultats des tests de sélection et le comportement pendant le stage. Le système de révision systématique des appréciations portées sur les agents, introduit progressivement dans les établissements, permet d'obtenir des renseignements sur

le comportement en service. Les diagnostics établis lors de la sélection peuvent, ainsi, être perfectionnés.

#### Formation pratique en cours d'emploi

L'organisation de cours professionnels avant toute expérience pratique ne s'est pas révélée très utile. Il est impossible de donner un sens concret à des termes tels que "détenus", "sécurité", "réadaptation", etc. lorsque le nouveau venu n'a encore aucune notion précise de sa future activité. Il a paru préférable de commencer par le familiariser, dans une certaine mesure, avec son travail, ce qui lui permet en outre de commencer à suivre le cours en ayant des idées personnelles sur la tâche qui l'attend. Les nouveaux agents reçoivent donc leur formation initiale en cours d'emploi.

A l'origine, le système adopté n'était pas le même dans tous les établissements. Pour aboutir à une méthode plus uniforme, le stage de 1960 organisé à l'intention de tous les surveillants-chefs a comporté plusieurs journées d'études consacrées à l'initiation et à la formation des nouveaux agents. En règle générale, le nouveau venu a d'abord un entretien avec le surveillant-chef et celui-ci le dirige ensuite vers un surveillant principal avec qui il discute du programme de formation. Dans le cadre de ce programme, il fait la connaissance des principaux membres du personnel de l'établissement qui le mettent au courant de leurs tâches. Puis, sous la direction d'un agent instructeur, il exerce des fonctions diverses pendant une période de trois à six mois. Le surveillant-chef supervise, contrôle et suit personnellement ses progrès. Si plusieurs nouveaux agents commencent leur carrière en même temps dans un établissement, ils reçoivent collectivement l'essentiel de leur instruction.

#### Formation théorique

Après s'être ainsi familiarisé avec sa tâche et avoir acquis quelques mois d'expérience, le jeune agent est transféré à l'École centrale de formation de La Haye pour y suivre un cours de trois semaines.

Les cours destinés au personnel de surveillance, de même que ceux qui s'adressent aux instructeurs professionnels, "travailleurs sociaux", etc., sont fondés sur les principes suivants :

1. Apprendre est un processus où entrent en jeu des éléments affectifs ; autrement dit, l'apprentissage n'intervient pas dans un

"vide social". L'étudiant ne commence pas non plus à apprendre sans avoir une raison valable de la faire. La fixation d'un but précis et le recours au groupe en tant que moyen de formation contribuent à fournir une telle raison.

2. Le cours ne doit pas se ramener à l'enseignement d'un certain nombre de matières, mais constituer une structure bien agencée, tant dans son contenu que dans sa forme, permettant d'engager l'étudiant aussi complètement que possible dans le processus de formation.

L'objet pratique du cours est d'accroître les qualifications des nouveaux agents aussi bien sur le plan technique (connaissances techniques et leur application, par exemple dans le domaine de la sécurité) que sur le plan fonctionnel (rapport avec les supérieurs, les collègues, les éventuels subordonnés (les détenus)). Il est nécessaire de leur fournir sur l'un et l'autre plans des informations concrètes, tout en provoquant chez eux un changement d'attitude. En vue d'obtenir ce changement, on cherche à les placer devant des situations et des problèmes identiques à ceux qu'ils auront à affronter dans leur vie de tous les jours, en recourant à cet effet à des exercices d'improvisation simples et multiples, des discussions de groupe, des études de cas particuliers et des expériences collectives.

Le cours débute par un aperçu historique qui s'étend jusqu'à nos jours ; on traite ensuite des règles actuellement en vigueur et des principes sur lesquels elles sont fondées. Puis viennent, dans un enchaînement logique, l'observation, la rédaction de rapports et les relations avec les détenus. En faisant assister à ces cours des surveillants-chefs et en informant régulièrement les directeurs de prison de leurs programmes et des méthodes suivies, on s'efforce de créer dans les établissements pénitentiaires un élément aussi favorable que possible à la formation.

Quand, après un certain nombre d'années, un agent réunit les conditions nécessaires pour pouvoir prétendre à une promotion, il est tenu de suivre un nouveau cours de deux semaines dont le programme est adapté à des fonctions comportant plus de responsabilités. Les résultats qu'il a obtenus à ce cours sont pris en considération dans l'appréciation finale de ses titres à un avancement. Pour ceux qui ne sont pas encore susceptibles d'être promus, des cours de perfectionnement sont donnés tous les deux ans.

Il n'entre pas dans le cadre de la présente note de décrire également les cours destinés aux techniciens et au personnel infirmier. Il suffit de noter que ces cours reposent sur les mêmes principes que ceux mentionnés plus haut, bien que leurs programmes soient évidemment adaptés aux tâches spéciales de ceux à qui ils s'adressent.

## II. Personnel supérieur

Le recrutement des sous-directeurs et des directeurs se fait, dans une large mesure, par voie de concours ouvert aux fonctionnaires de grade intermédiaire. Cependant, cette procédure n'est pas appliquée d'une manière rigide. Des personnes capables n'appartenant pas à la fonction publique peuvent également être choisies et le sont effectivement. La sélection des candidats parmi les fonctionnaires de grade intermédiaire intervient au cours d'une période de formation qui se subdivise en trois phases.

La première consiste en un cours de formation de dix-huit mois, à raison de deux jours par quinzaine, à l'Ecole centrale de formation. Les candidats reçoivent une orientation générale dans les matières suivantes : application des peines, droit pénal et procédure pénale, psychiatrie et psychologie criminelles, sociologie et reclassement des détenus. Ils sont astreints à lire un assez grand nombre d'ouvrages. Après avoir passé l'examen et subi les tests psychologiques organisés pendant la période d'étude, ils passent ensuite un certain temps au service d'un ou plusieurs établissements où des fonctions spéciales leur sont dévolues. Leurs supérieurs doivent faire sur eux un rapport détaillé, sur la base d'un questionnaire. S'ils ont donné satisfaction au cours de ce stage, ils sont finalement admis à suivre, auprès de l'institut de criminologie d'une université, un nouveau cours d'une durée d'un an environ, à raison de deux jours par quinzaine. Ils y entendent des conférences faites par des professeurs sur des aspects particuliers de la criminologie, de la psychiatrie et de la psychologie criminelles et de la sociologie. Chaque candidat doit présenter un mémoire.

Des conférences sont organisées régulièrement à l'intention des directeurs. Elles sont consacrées à des problèmes spécifiques : gestion d'un établissement, collaboration avec les spécialistes, certains types de détenus, etc.

## III. Personnel spécialisé

Pour les médecins et psychologues à plein temps et à temps partiel, un certain nombre de journées d'études ont été organisées au cours du second semestre de 1960 et du premier semestre de 1961, sous le titre "la place du spécialiste dans l'établissement". Ce problème a été analysé par un professeur de criminologie, un professeur de sociologie, un directeur de prison, un professeur de psychiatrie criminelle, un conseiller en organisation et un pénologue. Pour les personnes chargées de veiller au moral des détenus, un cours avancé d'une durée de deux ans à raison de deux jours par mois, a été donné avec le concours de spécialistes dans les domaines de la psychiatrie, de la psychologie, etc.

Parmi les programmes à long terme de l'Ecole centrale de formation figure le cours relatif au travail de groupe correctionnel (dix fois deux jours répartis sur un an), qui est destiné aux travailleurs sociaux des prisons et des asiles publics pour psychopathes ainsi qu'aux dirigeants de groupes des institutions nationales pour la protection de l'enfance. Ce cours a pour but de développer chez les participants la sensibilité aux phénomènes de groupe et de rendre possible une observation plus exacte, d'accroître leur capacité de diagnostic et de leur permettre ainsi de mieux expliquer pourquoi les groupes réagissent comme ils le font ; enfin, d'améliorer leur connaissance pratique des méthodes de travail fondées sur l'observation et la compréhension. Pendant le cours, les participants se servent mutuellement de "cobayes".

En dehors des conférences, ils sont également appelés à participer à des activités de groupe ayant trait tant à l'analyse qu'à la pratique des rapports sociaux.

## 10. NORVEGE

### I. Personnel subalterne

L'Administration pénitentiaire de Norvège a inauguré en 1959 une Ecole de formation pour les candidats au service pénitentiaire. Pour être admis à cette école, les candidats doivent avoir plus de 21 ans et moins de 34 ans. Ils doivent être de nationalité norvégienne, sobres, de conduite irréprochable, n'être atteints d'aucune infirmité ni maladie susceptibles de les gêner dans l'exercice de leurs fonctions. Ils doivent pouvoir s'exprimer par écrit et posséder une connaissance élémentaire des questions sociales, avoir accompli au moins une année d'études complémentaires et, de préférence, avoir reçu un enseignement ou une formation dans un domaine technique ou similaire - par exemple la menuiserie, la peinture ou la mécanique.

Le candidat adresse sa demande au directeur de l'établissement pénitentiaire où il désire être nommé de préférence. Après avoir pris des renseignements sur le compte du candidat, le directeur transmet la demande à un comité de sélection composé du directeur de l'Ecole, d'un directeur de prison et d'un représentant de l'Association du personnel pénitentiaire. Ce comité est chargé de la sélection pour l'ensemble du pays. S'il l'estime nécessaire, il convoque le candidat en vue d'un entretien destiné à lui permettre de mieux apprécier sa personnalité.

Les candidats doivent, sur décision du Ministère de la Justice, se soumettre à des tests permettant d'établir s'ils sont aptes au service pénitentiaire. Ils subissent un test de groupe à l'Institut de Psychologie, un test d'intelligence et un test d'aptitudes pratiques générales. Après leur sélection, ils suivent un cours introductif (d'une durée d'une semaine) à l'Ecole de formation. Ils y reçoivent des notions de base et une orientation pénitentiaire.

Les candidats travaillent ensuite pendant trois mois dans des établissements pénitentiaires : un mois dans un établissement fermé, un mois dans un établissement ouvert et un mois à l'Ecole de formation professionnelle pour jeunes délinquants. Au cours de cette période, ils sont initiés aux tâches courantes du service pénitentiaire sous la direction et la surveillance d'agents expérimentés. Dans chacun de ces établissements, en effet, un ou plusieurs agents qualifiés ont été désignés pour superviser la formation et le travail des candidats.

Après ces trois mois, les stagiaires accomplissent encore un service de trois mois en assurant des remplacements au cours des périodes de vacances. Sur la base des rapports et des recommandations des agents chargés de suivre les candidats et des observations du directeur de l'établissement où ils ont été placés, l'organe directeur de l'Ecole de formation se prononce sur leur admission.

Cet organe est composé d'un représentant du Ministère de la Justice (qui en assume la présidence), d'un directeur de prison, du directeur de l'Ecole et de deux représentants de l'Association du personnel pénitentiaire. Il peut être fait appel de ses décisions auprès du Ministère de la Justice.

Les candidats admis à l'Ecole y accomplissent, sous le régime de l'internat, un stage de six mois au cours duquel ils reçoivent un enseignement portant sur dix-neuf matières - notamment sur la criminologie, le droit, la psychiatrie, la psychologie, la probation, la sociologie, la pratique du traitement pénitentiaire, la philosophie morale, le secourisme, la législation pénale, les finances, le travail et la gestion administrative.

Après avoir subi un examen, le stagiaire doit accomplir une année de service en qualité d'agent pénitentiaire temporaire, au cours de laquelle le Ministère de la Justice peut l'envoyer dans n'importe quel établissement. Lors de l'examen, il peut solliciter tout poste qui se trouve vacant. Dans chaque établissement un comité se prononce sur l'engagement des candidats, qui doit intervenir dans l'année suivant l'examen. La première année de travail est considérée comme probatoire. Les candidats non admis à l'Ecole reçoivent un préavis de 14 jours.

Si au cours de la période de stage, un candidat se révèle inapte au service pénitentiaire, le Comité peut le renvoyer après un préavis de 14 jours. Appel peut être fait de cette décision auprès du Ministère de la Justice. Tout candidat qui échoue à l'examen de l'Ecole est renvoyé après un préavis de 14 jours. Il peut, de son propre chef, présenter sa démission avec un préavis de même durée.

Un certain nombre d'agents pénitentiaires, qui ne sont pas passés par l'Ecole, ont été admis à suivre le stage de six mois.

Outre ce stage, un cours de quatre semaines est organisé à l'intention des agents expérimentés qui sont jugés dignes d'une

promotion. Les agents des établissements pénitentiaires du district d'Oslo peuvent également suivre, l'après-midi, un cours plus restreint portant sur certaines matières.

## II. Personnel supérieur

Les directeurs et sous-directeurs sont des fonctionnaires permanents nommés par le Roi sur la recommandation du Ministère de la Justice. Les directeurs doivent, de préférence, être diplômés d'une université, soit en droit, soit dans une autre discipline classique. Des conditions sévères sont exigées en ce qui concerne les qualifications professionnelles et les aptitudes personnelles des candidats.

Les sous-directeurs doivent posséder les mêmes qualifications que les directeurs. Les uns et les autres devant avoir fait des études très poussées (de niveau universitaire), les agents subalternes ne peuvent être promus aux postes supérieurs que s'ils possèdent l'instruction requise. Sur huit directeurs et sous-directeurs actuellement en service, six sont titulaires de diplômes de droit et les deux autres sont des psychologues qualifiés.

Un certain nombre de directeurs sont recrutés au sein de l'Administration pénitentiaire du Ministère de la Justice. Les directeurs qui ont des qualifications en psychologie avaient auparavant exercé des fonctions en qualité de spécialistes dans des établissements relevant de l'Administration pénitentiaire ou d'établissements similaires.

L'Administration pénitentiaire tient régulièrement des conférences avec le personnel supérieur ; de plus, les directeurs ont la possibilité de prendre part à des conférences internationales et de se livrer à des études dans d'autres pays. En dehors de ces dispositions, il n'existe pas de formation organisée pour cette catégorie de personnel.

## III. Personnel spécialisé

Des médecins travaillent à plein temps dans les prisons les plus importantes. Les médecins-chefs des prisons et de l'hôpital pénitentiaire d'Oslo sont des spécialistes de la psychiatrie.

Ce sont des fonctionnaires permanents nommés par le Ministère de la Justice sur la recommandation des autorités de la Santé publique (Ministère des Affaires Sociales).

Les spécialistes des autres catégories - aumôniers, psychologues, instituteurs et travailleurs sociaux - sont nommés par le Ministère de la Justice. Les aumôniers et les psychologues doivent avoir fait des études universitaires. On exige des travailleurs sociaux des études universitaires ou une formation de deux années à l'École sociale norvégienne, ainsi qu'une certaine expérience en matière de service social.

Il n'existe aucune formation organisée pour les membres du personnel spécialisé, qui sont censés avoir acquis des qualifications et une expérience suffisantes dans des postes similaires avant leur nomination dans un établissement pénitentiaire.

#### Note concernant la retraite

L'âge de la retraite pour la plus grande partie du personnel pénitentiaire a été fixé à 65 ans. Dans le cas de certaines catégories comme celle des directeurs et des sous-directeurs, cette limite d'âge peut être dépassée.

## 11. SUEDE

### I. Introduction

Les règles de formation du personnel pénitentiaire ont récemment fait l'objet d'importantes modifications. Elles seront sans doute modifiées de nouveau dans un proche avenir, en vue d'assurer aux agents une formation mieux adaptée aux exigences du traitement pénitentiaire.

En premier lieu, il convient de noter que le personnel qui applique le traitement en milieu fermé, d'une part, et les agents responsables du traitement en milieu ouvert (régime de probation et libération conditionnelle sous surveillance) d'autre part, ne sont plus considérés comme ayant des carrières distinctes. Ces deux aspects du traitement des délinquants étaient autrefois différenciés, bien que relevant l'un et l'autre de l'Administration pénitentiaire (toujours dénommée Conseil national des Prisons). Cette année (1961), le Conseil a décidé de fondre ces deux catégories d'agents en un corps unique pour la raison suivante. Le traitement des détenus a pour but de rendre les détenus à la vie normale. Il doit donc tenir compte des problèmes qu'ils rencontreront après leur mise en liberté. Si le personnel des établissements n'est pas parfaitement conscient de ces problèmes, ni au courant des moyens susceptibles de les résoudre, les mesures prises dans l'établissement pour préparer le détenu à sa libération (traitement pré-libératoire) seront plus ou moins inadéquates. Le Conseil des Prisons a donc décidé qu'à l'avenir, le personnel des établissements et les "agents de protection" (terme employé en Suède pour désigner le personnel qui s'occupe des délinquants sous probation ou placés sous le régime de la libération conditionnelle) recevront, en principe, la même formation.

Ce nouveau système intéresse en premier lieu le personnel supérieur. Pour pouvoir être nommé "conseiller de protection" (grade correspondant à celui d'agent chargé de la probation et de la libération conditionnelle), le candidat doit avoir exercé des fonctions dans plusieurs établissements en qualité de travailleur social ou de sous-directeur. En outre, nul ne peut être nommé directeur d'un établissement s'il n'a d'abord exercé les fonctions de "conseiller de protection" ou de "conseiller de protection adjoint".

Mais étant donné que, selon les règles en vigueur en Suède, les agents subalternes peuvent être promus au poste de directeurs d'établissements de moindre importance, de centres et d'établissements fermés comptant moins de 60 détenus (qui sont nombreux en Suède), il a été décidé qu'avant cette dernière promotion, l'intéressé devait accomplir une période de stage en qualité de "conseiller de protection adjoint".

La formation comporte un enseignement pratique et un enseignement théorique, le premier étant dispensé dans des établissements, le second consistant essentiellement en un cours de formation générale. Les intéressés sont soumis au régime de l'internat, généralement dans un centre de formation des environs de Stockholm et non dans un établissement pénitentiaire.

Les candidats perçoivent leur plein traitement pendant la durée du stage. Le Conseil des Prisons prend à sa charge les frais de nourriture et de logement des stagiaires, ainsi que leurs frais de déplacement. On envisage de faire suivre désormais les stages de formation dans une prison centrale située dans le voisinage de Stockholm.

## II. Personnel de surveillance

Le recrutement du personnel de surveillance est confié aux directeurs locaux. Après une période probatoire, un rapport est communiqué au Conseil des Prisons qui décide si le candidat est admis à continuer à suivre cette voie. La période de formation dure 18 mois. Le candidat doit être âgé de 21 ans au moins, l'âge optimum se situant entre 25 et 30 ans. Il doit avoir terminé son service militaire et posséder au moins une bonne instruction secondaire. Son intégrité doit également être attestée. Avant de procéder à sa nomination, le directeur examine les références fournies par ses précédents employeurs, ses professeurs, etc. La procédure normale de sélection ne comporte encore aucun test psychologique. De tels tests ont cependant été appliqués avec le plus grand profit et l'expérience sera renouvelée l'an prochain.

La formation de base commence par un cours d'information générale d'une semaine, donné à l'établissement central ; il est suivi d'un stage pratique qui se déroule dans les conditions normales du travail dans différents établissements (fermés, ouverts,

spéciaux, etc.) appartenant au groupe d'établissements auquel le candidat a été affecté. Durant ce stage, les candidats sont appelés à suivre deux cours généraux, le premier de 6 semaines (après six mois environ de service), le second de 6 semaines également (à la fin de la période probatoire). Ces cours portent sur les matières suivantes : traitement des détenus, psychologie, psychiatrie, action sociale individuelle et droit. Le judo est également enseigné. Lorsqu'ils ont terminé leurs études pratiques et théoriques avec des notes satisfaisantes, les candidats sont nommés surveillants titulaires.

Pour le personnel de surveillance de grade supérieur (surveillants principaux et surveillants chefs), il existe deux sortes de cours généraux, d'une durée respective de trois et deux semaines. Le premier porte sur la psychologie, le travail social, la direction du travail et les méthodes de traitement des détenus, tandis que le second traite essentiellement des questions économiques et administratives. Ces cours ne sont manifestement pas assez longs. Ils doivent eux aussi être considérablement prolongés dans un proche avenir. Le Conseil des Prisons espère que la durée du cours sera portée à 3 mois en ce qui concerne les surveillants principaux et à 4 mois en ce qui concerne les surveillants chefs. C'est parmi les titulaires de ce dernier grade que sont recrutés les Directeurs d'établissements de moindre importance.

## III. Personnel supérieur

Pour être nommé au poste de sous-directeur ou de "conseiller de protection adjoint", il est nécessaire, en règle générale, de posséder un grade universitaire ou un diplôme délivré par une école de service social. Le Conseil des prisons donne la préférence aux candidats titulaires d'un diplôme universitaire.

La formation de base du personnel supérieur s'effectue essentiellement en cours d'emploi. Les candidats possédant les aptitudes requises sont alors invités à poursuivre leur formation selon des programmes individuels adaptés à leur expérience antérieure.

A l'intention des sous-directeurs et des "conseillers de protection adjoints", il existe également deux cours généraux d'une durée respective de 3 et 2 semaines. Les principales matières

figurant au programme du premier cours sont la psychiatrie, la psychologie, la criminologie, la législation sociale et la direction des établissements. Le cours de 2 semaines comporte l'enseignement à titre principal de la thérapie de groupe, de la psychanalyse, de la psychométrie et de la psychiatrie. Cette formation théorique est manifestement beaucoup trop sommaire et on espère pouvoir bientôt en étendre la portée.

#### IV. Travailleurs sociaux

Les travailleurs sociaux entrent en fonctions après avoir obtenu un diplôme délivré par l'Ecole de service social. Ils ne reçoivent pas de formation particulière, mais peuvent, s'ils en sont jugés aptes, être promus sous-directeurs ou "conseillers de protection adjoints". On espère que le grade spécial de travailleur social disparaîtra et qu'il sera remplacé par celui de sous-directeur, car on estime, en Suède, que le traitement pénitentiaire est un travail social et que tous les membres du personnel supérieur doivent avoir reçu une formation dans ce domaine.

La formation du personnel des établissements pénitentiaires présente également les aspects ci-après.

#### V. Aspects complémentaires

##### Contremaîtres et chefs d'ateliers

Le personnel de ces catégories est essentiellement formé par des cours organisés par diverses organisations professionnelles. L'enseignement fait une place particulière à la psychologie de la direction du travail.

##### Stages locaux de formation

Chaque année ont lieu, dans certains établissements importants, des cours d'information qui comprennent généralement 5 ou 6 conférences sur les principaux problèmes actuels.

##### Echanges inter-scandinaves

Il existe un système d'échanges intéressant tous les pays scandinaves, qui permet à chacun d'entre eux d'envoyer, chaque année, deux fonctionnaires de l'Administration pénitentiaire dans d'autres pays scandinaves.

#### Stages de perfectionnement

Des stages de perfectionnement sont organisés périodiquement à l'intention des agents de tous grades, notamment des directeurs d'établissements, des conseillers de protection et des chefs d'établissements de moindre importance.

Les établissements pénitentiaires suédois étant répartis en quatre groupes régionaux (Nord, Est, Ouest et Sud) pour les délinquants ordinaires du sexe masculin, et en trois groupes spéciaux différenciés selon la catégorie des délinquants (le groupe de sûreté, le groupe des jeunes, le groupe des femmes), on se préoccupe de tenir les directeurs des divers groupes au courant de la situation. Aussi se réunissent-ils régulièrement quatre fois par an pendant deux jours entiers au cours desquels ils sont informés non seulement des problèmes administratifs, mais encore des diverses méthodes de traitement. Ils ont ensuite le devoir de communiquer les renseignements recueillis à leurs subordonnés, ce qu'ils font au cours des réunions ordinaires de leurs directeurs et autres agents.

#### Information

On considère comme essentiel de communiquer des informations de tous ordres au personnel des divers grades. A cet effet, un bulletin spécial intitulé "Information" est diffusé par le Conseil des Prisons à l'intention de l'ensemble du personnel pénitentiaire. Il est publié tous les mois, sauf en juillet et en août, sous la forme d'un document ronéotypé.

D'autres informations sont communiquées dans un compte rendu détaillé, également ronéotypé, des ouvrages parus à l'étranger sur des problèmes pénaux ; cette brochure est également diffusée à intervalles rapprochés par le Conseil des Prisons.

## 12. TURQUIE

### Introduction

#### (a) Evolution historique

L'Administration pénitentiaire ne relève plus depuis 1929 du Ministère de l'Intérieur, mais du Ministère de la Justice.

L'existence de services considérés par l'opinion et par les autorités publiques comme étant plus importants et posant des problèmes urgents ainsi que les difficultés financières n'ont pas permis jusqu'à maintenant d'améliorer le statut du personnel pénitentiaire ni les conditions du fonctionnement du service.

#### (b) La superficie du pays et sa structure politique et administrative

La Turquie est une République démocratique. Elle a une population de 27.829.198 habitants (recensement de 1960) et une superficie de 767.119 km<sup>2</sup>.

Le service pénitentiaire est centralisé. Il relève d'une direction générale du Ministère de la Justice. Cette direction dite "Direction Générale des Prisons et des Maisons de Détenion préventive" gère 611 établissements pénitentiaires dont la population était, au 1er septembre 1961, de 16.173 condamnés et de 19.682 prévenus.

### I - Personnel de surveillance non spécialisé

#### Statut

Les membres du personnel de surveillance non spécialisé possèdent le statut d'agent de l'Etat. Ce ne sont pas des "fonctionnaires", mais simplement des "employés de l'Etat". La Loi du 18 mars 1926 sur les fonctionnaires divise les agents de l'Etat en "fonctionnaires" et en "employés". Les fonctionnaires sont assujettis aux lois et règlements de droit public et ils jouissent des droits que ces textes leur reconnaissent. Les employés sont des personnes qui sont engagées dans les services de l'Etat moyennant un salaire et qui ne jouissent pas des droits reconnus aux fonctionnaires. Ils sont régis par les dispositions du droit privé et ils

peuvent être congédiés pour des raisons valables, mais sans formalité spéciale. La question de retraite ne se pose pas pour eux.

La garde extérieure des prisons est assurée par la gendarmerie. Les gendarmes sont des soldats qui accomplissent leur service militaire.

#### Sélection

Les membres du personnel de surveillance non spécialisé des établissements pénitentiaires sont nommés par les Comités judiciaires locaux sur l'avis du directeur de l'établissement intéressé.

Pour être nommé membre du personnel de surveillance non spécialisé, il suffit que le candidat :

- (1) soit citoyen turc ;
- (2) ne soit pas privé de ses droits civiques par une condamnation pénale ;
- (3) n'ait pas une mauvaise réputation, n'ait pas encouru une condamnation pour infraction déshonorante ou n'ait pas été condamné à la réclusion ;
- (4) ait la capacité physique et mentale exigée par le service .

Le Règlement des Prisons et des Maisons de Détention préventive précise que, pour être nommé surveillant, le candidat doit :

- (1) avoir 26 ans au moins et 40 ans au plus ;
- (2) avoir une taille de 1 m. 60 au moins ;
- (3) avoir accompli le service militaire, et
- (4) savoir lire et écrire.

Les salaires n'étant pas en mesure d'attirer les meilleurs candidats, les comités judiciaires locaux sont parfois contraints d'accepter les candidats qui ne possèdent pas les qualités requises. C'est pourquoi le Règlement des Prisons stipule que, à défaut de candidat qualifié, on pourrait nommer le candidat dont les qualifications sont les moins insuffisantes.

#### Formation

Le personnel de surveillance non spécialisé ne reçoit en général aucune formation professionnelle. Cependant, la Direction

Générale des Prisons et des Maisons de Détention préventive organise parfois des cours spéciaux pour le personnel de surveillance.

## II - Personnel supérieur

#### Statut

Les membres du personnel de direction et du personnel administratif ont le statut des fonctionnaires de l'Etat. Ils jouissent donc des droits reconnus à tous les fonctionnaires de l'Etat.

#### Sélection

Les directeurs des prisons centrales, dites régionales, des prisons pour enfants et des maisons de correction pour enfants sont nommés par le Ministre de la Justice sur la proposition du Directeur Général des prisons. Les directeurs des prisons de district et tous les autres membres du personnel supérieur administratif sont nommés par le Ministre de la Justice sur la proposition soit des comités judiciaires locaux, soit du Directeur Général des prisons. Pour les membres du personnel administratif, le directeur de l'établissement est consulté.

Il n'y a pas de règles précises pour le recrutement du personnel supérieur. Certains directeurs sont choisis parmi ceux qui ont fait leur carrière dans l'administration pénitentiaire. Les directeurs des prisons à base de travail sont recrutés plutôt parmi les magistrats de carrière, donc titulaires d'un diplôme universitaire d'études juridiques.

#### Formation

Les membres du personnel supérieur ne reçoivent en règle générale aucune formation professionnelle au cours de leur carrière. Toutefois, les membres du personnel supérieur administratif fréquentent les cours organisés de temps à autre par la Direction Générale des prisons. Les membres du personnel de direction sont parfois envoyés à l'étranger pour un voyage ou séjour d'études et de formation.

### III - Personnel spécialisé

#### Statut

Parmi les membres du personnel spécialisé, les médecins, les dentistes, les pharmaciens, les instituteurs et les agronomes ont le statut de fonctionnaires de l'Etat, tandis que les instructeurs techniques (chefs d'atelier) ont le statut d'employés de l'Etat.

Seuls les médecins et les dentistes sont employés à temps partiel.

#### Sélection

Les membres du personnel spécialisé sont nommés par le Ministre de la Justice sur la proposition soit des comités judiciaires locaux soit du Directeur Général des prisons. Le directeur de l'établissement est préalablement consulté.

Il n'existe pas de règles particulières pour le recrutement du personnel spécialisé. On applique les règles générales concernant le recrutement des fonctionnaires de l'Etat.

#### Formation

Les conditions générales de recrutement déterminent la formation initiale à exiger des candidats aux fonctions spécialisées du service pénitentiaire.

Au cours de leur carrière, les membres du personnel spécialisé ne suivent pas de cours de perfectionnement.

On a recours aux voyages d'études en tant que moyen de formation en cours d'emploi.

### 13. ROYAUME-UNI

Pour toutes les catégories de personnel, la sélection, la formation et la période probatoire sont un processus continu. Les décisions relatives à l'aptitude professionnelle du postulant peuvent être prises à différents moments de cette période.

#### I - Personnel pénitentiaire (Cadres subalternes)

##### Qualifications

Age fixé pour la nomination : hommes, de 21 à 42 ans jusqu'à 44 ans 1/2 dans certaines circonstances) ; femmes, de 21 à 49 ans 1/2. Normes minimum concernant la présentation générale et les aptitudes physiques, être citoyen britannique de naissance ou naturalisé, haute moralité.

*Les tests initiaux et entrevues personnelles* ont lieu habituellement dans l'établissement le plus proche du domicile du candidat. L'entrevue est précédée d'un test de sélection destiné à apprécier son intelligence et son degré d'instruction. Les candidats qui subissent ce test avec succès passent un examen devant une commission composée généralement du directeur et/ou du sous-directeur, du surveillant-chef et de l'agent spécialement chargé de la formation. La commission tient compte, pour se prononcer, du nombre de points obtenus par le candidat. Mais le test préalable ne la dispense pas d'apprécier la personnalité, la vivacité d'esprit, le tempérament ou les aptitudes physiques de celui-ci.

##### Formation initiale et sélection

Les candidats qui ont réussi ces premières épreuves commencent d'ordinaire leur formation dans l'établissement même où ils les ont subies.

Le directeur et son personnel peuvent ainsi se faire une idée plus complète de la valeur des candidats. De leur côté, les auxiliaires, comme on les désigne maintenant, peuvent - ce qui est également important - se rendre assez exactement compte du travail des surveillants ou des agents chargés de la rééducation des détenus (*borstal officers*), en sorte qu'ils peuvent déjà se rendre compte si ce genre d'activités correspond ou non à leurs goûts.

L'inspecteur-chef décide de leur affectation auprès des surveillants chargés des différents services : ateliers, réception, portes, magasins, etc. Ces surveillants tiennent des registres où ils consignent leurs impressions et observations.

A l'issue d'une période de quatre semaines pendant laquelle ils ne sont que des surnuméraires, les auxiliaires font l'objet d'un rapport de la part des membres de la commission et de tous autres agents auxquels le directeur a confié ce soin. Seuls ceux dont la commission n'a pas de raison sérieuse de mettre en doute les aptitudes sont proposés pour bénéficier d'une préparation complémentaire à l'École de formation du personnel. Dans les autres cas, le directeur recommande qu'il soit mis fin au service de l'intéressé.

La formation de base est donnée à l'École de formation de Wakefield. C'est le surveillant général adjoint qui a la charge de cette école ; il est responsable de l'administration et de la coordination générale des classes ; en outre, il lui incombe de vérifier que la procédure de sélection est maintenue à un niveau constant à tous les échelons. Ses deux assistants sont directement responsables de la moitié de chaque classe de formation.

Le personnel mentionné ci-dessus est chargé de donner un grand nombre des cours sur les matières fondamentales. La formation technique est assurée par des instructeurs en uniforme sous la direction du surveillant-chef lequel est lui-même responsable de la discipline générale de l'École devant le surveillant général adjoint. Divers autres conférenciers, y compris le principal du Collège des Cadres, des médecins, des psychologues, des instructeurs de la protection civile et d'autres agents de la prison de Wakefield.

Normalement, une classe de formation se divise en quatre sections comprenant chacune 30 stagiaires sous la direction d'un agent principal. La formation et la sélection s'opèrent concurremment pendant toute la période passée à l'École, car il n'est à peu près aucun aspect de la formation qui n'ait une valeur au point de vue de la sélection.

Chaque cours de formation dure huit semaines et le programme actuel comprend les matières suivantes : instruction technique concernant les attributions du gardien et de l'agent rééduca-

teur ; instruction de base ; démonstrations et formation pratique ; visites ; éducation physique : judo ; secourisme ; défense civile ; films et films fixes. Les méthodes de sélection comprennent des tests d'intelligence, des discussions, des petites conférences et des examens.

Tous les auxiliaires sont longuement interrogés par l'assistant qui est chargé de la partie de la classe à laquelle ils appartiennent, ainsi que par un des deux psychologues qui viennent de la prison de Wakefield. En outre, le surveillant général adjoint questionne tous les élèves de la classe. Les autres membres du personnel recueillent d'autres éléments d'appréciation dans les salles de classe ou la salle de conférences, ou encore à l'occasion d'autres activités exercées en service ou hors service.

Des commissions de sélection, composées des membres du personnel qui ont questionné le candidat ou qui ont eu directement à s'occuper de sa formation, se réunissent avant le *week-end* prolongé de la mi-trimestre et dans la dernière semaine de chaque cours de formation. Au milieu de chaque trimestre, les auxiliaires que les membres de la commission sont unanimes à juger nettement inaptes sont éliminés. Le cas des autres auxiliaires est à nouveau examiné individuellement par la commission de sélection finale, présidée par l'*Assistant Commissioner* chargé de la formation du personnel. Une décision définitive doit alors être prise sur l'aptitude ou l'inaptitude du candidat.

#### Affectations

Le dernier jour du cours de formation, le comité des affectations répartit les candidats retenus entre les prisons et établissements de rééducation. Il s'inspire des préférences personnelles en ce qui concerne le choix de l'établissement ou le type de travail et tient compte aussi des situations de famille, mais ce sont toujours les nécessités du service qui constituent pour lui le principal élément de décision, chaque agent de l'administration pénitentiaire pouvant être appelé à exercer ses fonctions dans n'importe quel établissement d'Angleterre ou du Pays de Galles.

Les agents qui désirent se spécialiser dans le travail pénitentiaire ou les fonctions hospitalières sont affectés à un poste de cette nature par le service compétent du Bureau central après avoir subi l'épreuve ou suivi le cours appropriés.

Tous les agents subissent une période probatoire d'une année à l'issue du cours de formation. Pendant cette période, leur préparation professionnelle se poursuit sous la direction de l'agent spécialement chargé de la formation dans l'établissement. Celui-ci a pour fonction d'aider, de conseiller et d'instruire tous les membres du personnel, mais plus particulièrement les agents qui en sont encore à la période d'essai.

## II - Sous-Directeurs

### Qualifications et sélection initiale

Le grade de début du personnel supérieur est celui de sous-directeur, catégorie II\*. Il existe deux sources de recrutement : (a) les candidats recrutés directement et (b) les agents des services pénitentiaires.

En ce qui concerne les premiers, le choix initial est opéré au moyen d'un simple concours ouvert à tous, qui consiste essentiellement en une épreuve orale passée devant un comité de sélection composé de hauts fonctionnaires de la Commission des services civils et pénitentiaires. Aucun titre universitaire n'est formellement exigé ; les principaux éléments qui entrent en ligne de compte sont la culture générale, les qualités personnelles et l'expérience susceptible d'être utilisée (acquise, par exemple, dans d'autres domaines d'activité, dans des organisations sociales, des clubs de jeunes, etc.). La possession d'un grade ou diplôme en sciences sociales constitue un élément favorable à l'appui d'une candidature. L'âge-limite minimum est de 21 ans.

Les candidats de la seconde provenance prennent part à un concours réservé aux agents des services pénitentiaires qui ont accompli deux ans de service à titre permanent (chaque fonctionnaire peut se présenter deux fois au concours). Les candidats passent un examen écrit qui comprend un test d'intelligence, ainsi que des épreuves d'anglais et de culture générale. Ceux que l'on retient sont soumis, sous le régime de l'internat, à une procédure de sélection qui a lieu au Collège des cadres et qui est confiée à des représentants des services civils et des services pénitentiaires. Cette procédure, étalée sur plusieurs jours, comprend des entrevues

\* Il est encore possible que des surveillants-chefs soient promus directement, au choix, sous-directeur catégorie I, mais le cas est peu fréquent.

personnelles et des tests ainsi que des épreuves de groupe destinées à évaluer les qualités de caractère. Parmi les candidats admissibles, le choix final est opéré par un Bureau de la Commission des prisons (*Prison Commission Board*).

Le cours de formation initiale dure six mois et, organisé sous le régime de l'internat, il a lieu en partie au Collège des cadres de Wakefield et en partie à l'Université voisine de Leeds. L'instruction de base est donnée par petits groupes comprenant jusqu'à une quinzaine de personnes, chaque groupe étant composé à la fois de candidats d'origine extérieure et d'agents de l'administration pénitentiaire. Pour l'assistance sociale aux cas individuels, les discussions sur des cas déterminés, les entretiens personnels avec les détenus et l'établissement des comptes rendus relatifs à ces entretiens, des groupes encore moins nombreux sont constitués.

Une vaste gamme de méthodes d'enseignement est utilisée - conférences (portant sur des questions pénales aussi bien d'ordre général que hautement spécialisées) qui sont données par le personnel du Collège et par un important groupe de conférenciers venant d'autres institutions pénitentiaires, de services sociaux connexes et des universités ; cours individuels et collectifs, séminaires, etc. Une grande importance est attachée aux méthodes de discussion et à l'expérience pratique (sous surveillance) du travail en groupe et de l'assistance individuelle aux détenus. Toute une série de visites sont organisées dans des institutions pénitentiaires, auprès des tribunaux, dans des centres industriels ou culturels, etc. Chaque candidat est affecté pour de brèves périodes à deux institutions de formation et au Service de probation. Le cours comprend des projections de films, l'étude de situations concrètes, des discussions, des lectures obligatoires et des séances d'éducation physique.

Les cours sont donnés par le personnel du Collège (qui comprend des médecins et des psychologues). Ils portent sur le travail social et la psychologie des délinquants ainsi que sur des questions pénitentiaires courantes d'ordre juridique, technique ou administratif. Les conférences de l'Université ont pour sujets le droit pénal, la criminologie, l'histoire sociale et la psychologie.

### Sélection finale

Vers la fin du cours, tous les candidats sont informés de leur affectation provisoire, et, le cours terminé, ils passent devant

un comité de sélection finale qui est composé de commissaires des services civils et des services pénitentiaires (*Civil Service and Prison Service Commissioners*). Les candidats admis par recrutement direct gagnent immédiatement le poste qui leur est attribué, tandis que les candidats déjà fonctionnaires qui ont passé les épreuves avec succès rejoignent, en attendant d'être mutés, l'établissement auquel ils appartenaient précédemment.

#### Formation en cours d'emploi

Les sous-directeurs sont astreints à une période probatoire de deux années avant d'être titularisés. Les directeurs ou hauts fonctionnaires des établissements pénitentiaires sont appelés à aider et guider les sous-directeurs au début de leur carrière, dans la mesure où le besoin s'en fait sentir.

### III - Personnel spécialisé

#### Qualifications, sélection, statut, etc.

Par "personnel spécialisé" il faut entendre les médecins, les psychologues et les différentes catégories de travailleurs sociaux des services pénitentiaires, les aumôniers, etc. L'âge d'admission varie, mais le minimum est voisin de 21 ans. Les qualifications sont celles qu'on exige pour ces professions dans les conditions où elles sont généralement pratiquées. La sélection est opérée par un Comité des entrevues personnelles (*Interview Board*) qui comprend les spécialistes appropriés. Il s'agit d'emplois à plein temps, sauf pour certains médecins ou aumôniers, surtout dans de petits établissements. L'âge de la retraite normal est de 60 ans, bien que, dans des cas spéciaux et pour des périodes limitées, il puisse être reculé jusqu'à 65 ans environ. La période normale de service pour les aumôniers est de sept ans.

La formation initiale et la formation en cours d'emploi des spécialistes sont limitées à de petits cours d'initiation de quelques jours, qui sont donnés au Collège des cadres. Ces cours sont organisés à intervalles fréquents pour des groupes homogènes ou mixtes de spécialistes qui les fréquentent soit avant de commencer leur travail dans une institution, soit très tôt après. Chaque fois qu'il est possible, les jeunes spécialistes sont nommés (ou affectés au début de leur carrière) à des services de grandes institutions pourvues d'un haut personnel spécialisé capable de les orienter dans

des conditions comparables à celles d'un apprentissage. Le personnel spécialisé est soumis également, dans sa majeure partie, à une période probatoire de deux années.

### IV. - Formation complémentaire en cours d'emploi

Au Royaume-Uni, la formation complémentaire en cours d'emploi revêt toute une série de formes. Elle est locale ou centralisée ; elle s'effectue en groupes homogènes ou en groupes mixtes (ces derniers pouvant comprendre des agents de différents niveaux ainsi que des différentes catégories de personnel).

#### (a) Formation locale

La formation en cours d'emploi donnée à des types déterminés de personnel, au niveau d'une institution, a été déjà exposée ci-dessus à propos des différentes catégories visées. On tend de plus en plus, surtout lorsqu'il s'agit de pratiques aussi spéciales que le "*Group Counselling*" (Orientation de groupe) à organiser, soit pour compléter, soit pour remplacer les cours de formation centralisée, des cours locaux destinés à différents types et à différentes catégories de personnel. Une telle formation, par exemple dans le domaine des méthodes de groupe, tend à être conçue de manière à prévoir non seulement un cours initial ou une "expérience de groupe", mais aussi les arrangements nécessaires pour qu'une formation et une aide complémentaires puissent être ensuite fournies de manière continue par les spécialistes (psychologues, etc.) dont on peut disposer localement. La formation dont il s'agit est donnée en petits groupes qui se réunissent à intervalles réguliers et sous forme de discussions régulières avec d'autres membres du personnel qui occupent des postes-clés dans l'institution.

#### (b) Formation centralisée

Le programme du Collège des cadres comprend une série presque ininterrompue de cours de formation en période d'emploi, de conférences de formation, etc. Certains de ces cours répondent aux besoins de certaines catégories particulières de personnel (les agents, par exemple, qui suivent un enseignement de recyclage) ; d'autres sont destinés à des groupes mixtes (par exemple, les cours d'initiation ou de perfectionnement pour les conseillers de groupe) ; d'autres enfin sont nécessités par l'application de nouvelles conceptions, de nouvelles méthodes de formation et de nouvelles techniques...

*(c) Conférences, visites, etc.*

Des conférences annuelles sont également organisées pour les différentes catégories de personnel supérieur et de personnel spécialisé. La visite d'autres institutions pénitentiaires ou d'autres lieux présentant un intérêt dans le domaine du travail des délinquants, du service social, de l'hygiène mentale, etc., est encouragée dans la mesure où le permet le rythme des travaux courants.

**V - Formation complémentaire (à l'extérieur)**

Il se manifeste une tendance croissante à offrir des facilités de formation complémentaire à tous les échelons du personnel dans des universités, des centres de criminologie, des cliniques psychiatriques, des hôpitaux, etc. Jusqu'à présent, les dispositions qui ont été prises à cet effet comprennent une formation à plein temps dans le domaine de l'assistance sociale aux cas individuels (dont la durée peut atteindre deux ans) pour un petit nombre de directeurs sélectionnés; des cours d'une durée de trois ans donnés à plein temps pour certains psychologues dans le domaine de la technique de Rorschach ou de la thérapie de groupe; de nombreux cours de brève durée donnés sous le régime de l'internat et des séries de conférences portant sur les aspects généraux ou particuliers de questions pénales et criminologiques.

Des sous-directeurs sont occasionnellement détachés comme délégués à la liberté surveillée pour une période pouvant atteindre approximativement deux ans. D'autre part, des membres du personnel de direction et du personnel spécialisé effectuent parfois des voyages d'étude à l'étranger d'une durée variant de quelques semaines à deux ans environ.

## ANNEXE II

## LISTE DES CENTRES DE FORMATION

1. Belgique  
Des cours pour la formation du personnel supérieur sont donnés à la Justice pénitentiaire belge, Avenue de la Justice, 100, Bruxelles.

2. Danemark  
A partir d'août 1957, des cours de formation sont donnés aux directeurs et aux sous-directeurs des établissements pénitentiaires de Markens, des cours de formation de base et des cours complémentaires (cours de perfectionnement, etc.).

Il y a également des cours de formation pour les directeurs des Ecoles de Manège et d'Infirmiers.

Le Danemark ne possède pas de centre de formation pour l'organisation et la gestion des établissements pénitentiaires. Voici l'adresse de ce Centre : Sankt Annæ Plads, 1, Copenhague SV.

3. France  
Les cours de formation de base, d'un durée de six mois, destinés au personnel de surveillance ont lieu à l'École nationale de France, Prison de France.

Les cours de formation de base, destinés aux directeurs et qui durent deux mois, ont lieu dans les locaux de l'École nationale de France, 55, Boulevard Raspail, Paris 6<sup>e</sup>.

Des cours de formation complémentaire destinés à toutes les catégories de personnel et qui durent de six à douze semaines selon les besoins, ont également lieu à ce Centre d'Etudes.

4. République Fédérale d'Allemagne  
L'organisation de la formation relève de la compétence de l'Administration de l'Empire à Londres.

Il a été constaté que la formation des différents échelons du personnel, aux divers niveaux, n'est pas assurée de manière homogène. Comme certains détails n'ont pas permis de saisir la portée de leur organisation, nous nous sommes efforcés d'indiquer brièvement les principaux de ces centres de formation.

### 1. Autriche

Des cours pour la formation du personnel subalterne sont donnés à la *Justizwachschule*, Angeligasse 35, Vienne 10.

### 2. Belgique

A partir d'avril 1962 il y aura à l'Institut de perfectionnement des cadres pénitentiaires, Etablissement pénitentiaire de Merksplas, des cours donnant une formation de base et une formation complémentaire (cours de perfectionnement, etc.).

Ils remplaceront ceux des deux Centres pénitentiaires Ecoles de Marneffe et d'Hoogstraten.

### 3. Danemark

Le Danemark ne possède qu'un seul centre de formation, dont l'organisation et la mission sont expliquées à l'annexe I (3). Voici l'adresse de ce Centre : *Faengselsvaesenets centralskole*, Vigerslev alle 1, Copenhague SV.

### 4. France

Les cours de formation de base, d'une durée de trois mois, destinés au personnel de surveillance ont lieu à l'Ecole pénitentiaire de Fresnes, Prison de Fresnes.

Le cours de formation de base, destiné aux éducateurs et qui dure deux mois, a lieu dans les locaux du Centre d'Etudes pénitentiaires, 56, Boulevard Raspail, Paris 6<sup>e</sup>.

Des cours de formation complémentaire destinés à toutes les catégories de personnel et que l'on peut suivre en cours d'emploi selon les besoins, ont également lieu à ce Centre d'Etudes.

### 5. République Fédérale d'Allemagne

L'organisation de la formation relève de la compétence de l'administration de chaque *Land*.

Il s'ensuit que la formation des différentes catégories de personnel, aux divers niveaux, n'est pas assurée de manière uniforme. Comme certains *Länder* n'ont pas achevé la mise au point de leur organisation, nous nous bornons à indiquer ci-dessous les principaux de ces centres de formation.

Bade-Wurtemberg : Des stages de formation destinés au personnel de surveillance, au personnel technique et au personnel administratif ont lieu au Centre de formation (*Strafvollzugsschule*) situé dans la Prison du *Land*, à Mannheim, 111, Herzogenried Strasse.

Bavière : Pour toutes les catégories de personnel, à l'exception du personnel supérieur, il existe des stages de formation pratique dans les divers établissements pénitentiaires ; et cette formation est suivie de cours plus théoriques organisés dans l'un des principaux établissements pénitentiaires. Aucun cours permanent de formation spéciale n'a encore été institué, mais dans son ensemble la formation du personnel relève de la compétence du Directeur de la Division des Prisons du Ministère de la Justice de l'Etat bavarois.

Berlin : Il n'existe pas de centre de formation spéciale. La formation théorique est placée sous la direction et sous la haute surveillance du Président du Service des Prisons (*Justizvollzugsamt*) à Berlin, 58 Lehrter Strasse, Berlin NW 21.

Brême : Il n'existe pas de centre de formation permanent. Des cours sont organisés selon les besoins.

Hambourg : Les cours et stages de formation ont lieu dans les locaux de la Direction des Prisons ou dans l'un de ses établissements pénitentiaires (Direction des Prisons, 3 Holstenglacis, Hambourg 30).

Hesse : Un stage d'études est organisé à l'Institution pénitentiaire pour jeunes délinquants de Rockenberg, Oberhessen. Il y a aussi des cours de formation et de perfectionnement pour les candidats et le personnel pénitentiaire de grade moyen.

Basse-Saxe : L'Ecole de formation est annexée à la prison de Wolfenbüttel, 10 Ziegenmarkt.

Rhénanie-Westphalie : La formation et le perfectionnement du personnel pénitentiaire sont assurés au Centre de formation de Remscheid-Lüttringhausen, 28 Masurenstrasse. L'on envisage d'agrandir ce centre pour lui permettre de former 60 stagiaires au lieu de 25 comme à l'heure actuelle. Des cours d'orientation et divers autres cours ont lieu dans d'autres établissements pénitentiaires de ce *Land*.

Rhénanie-Palatinat : Jusqu'à présent des cours de formation à l'intention du personnel de surveillance ont lieu dans les trois établissements pénitentiaires les plus importants de ce *Land*, c'est-à-dire dans la prison de Wittlich qui sert aussi d'établissement pénitentiaire pour jeunes délinquants, dans l'établissement pénitentiaire de Freyendiez et dans la prison de Deux Ponts.

Pour les candidats aux grades moyens des services de surveillance et des services administratifs, des cours de formation ont lieu en partie à Freyendiez et en partie à Wittlich.

On compte instituer un centre spécial de formation à la prison de Wittlich (qui sert aussi d'établissement pénitentiaire pour jeunes délinquants), 32 Trierer Landstrasse, Wittlich, Eifel. C'est là que se feront désormais tous les cours obligatoires.

Sarre : Il y a à l'établissement pénitentiaire de Sarrebruck, des cours théoriques destinés aux candidats aux postes de surveillants et aux postes techniques. Les candidats de grades moyens suivent, à l'établissement pénitentiaire pour jeunes délinquants de Herford et à la prison et maison de détention de Düsseldorf-Derendorf, les cours de formation complémentaire que les règlements administratifs de Rhénanie-Westphalie rendent obligatoires.

Schleswig-Holstein : Il n'existe pas en Schleswig-Holstein de centre spécial de formation. La formation théorique du personnel des grades moyens se fait en Rhénanie-Westphalie ; les cours d'orientation ont lieu à Herford et le stage final à Düsseldorf-Derendorf. La formation des candidats aux postes de surveillance et aux postes techniques se fait au Centre de formation de Basse-Saxe, à la Prison de Wolfenbüttel, 10 Ziegenmarkt.

L'institution à Hambourg d'un centre de formation commun desservant Brême, Hambourg et le Schleswig-Holstein est actuellement à l'étude.

## 6. Grèce

La formation du personnel subalterne est assurée par un cours de six mois organisé chaque année pour 15 à 20 stagiaires à l'Ecole de formation du personnel pénitentiaire, Prison d'Averoff, Athènes. En dehors de leurs périodes d'étude proprement dite, les stagiaires occupent certains emplois dans diverses prisons d'Athènes.

La formation du personnel supérieur se fait au moyen de stages d'études de courte durée, organisés de temps à autre. On prévoit d'instituer un cours annuel dans un avenir prochain.

Les éducateurs récemment recrutés pour les écoles de rééducation doivent avoir reçu une formation spéciale. En 1961, cette formation a été assurée par un stage d'études qui a eu lieu dans les salles de classes de la Prison d'Averoff.

### 7. Italie

Il existe en Italie deux écoles de formation destinées au personnel de grade, l'une à Portici (Naples), et l'autre à Cairo Montenotte (Savone). L'annexe I (7), page 64, paragraphes 4-6, explique en détail le genre de cours qui se font dans ces centres.

La formation du personnel supérieur et des spécialistes est assurée dans deux centres distincts et relève de la Direction générale des Etablissements de prévention et Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice.

(1) Les cours de formation du personnel civil des établissements pénitentiaires pour adultes sont organisés au centre d'études pénitentiaires de la Direction générale qui a son siège à Rome, Via Giulia 52. C'est là qu'ont lieu aussi les cours de formation de base de trois mois destinés aux sous-directeurs, ainsi que les cours de perfectionnement destinés aux directeurs (annexe I (7), page 63, paragraphes 2 et 3). Des cours y sont aussi organisés pour certaines autres catégories du personnel administratif des prisons (comptables, techniciens, etc.).

(2) L'école de formation du personnel des établissements destinés à la rééducation des jeunes délinquants relève du bureau de la direction chargée des questions relatives aux jeunes délinquants (qui a également son siège à Rome, Via Giulia, 52). C'est là que l'on choisit les éducateurs et les assistants-travailleurs sociaux et qu'ils reçoivent leur formation de base et suivent les cours de perfectionnement indiqués à l'annexe I (7) page 63, paragraphes 2 et 3.

### 8. Luxembourg

Il n'existe pas d'école centrale de formation proprement dite. La formation du personnel est centralisée à la prison de

Luxembourg-Grund, qui est le principal établissement pénitentiaire du pays.

### 9. Pays-Bas

Tous les services de formation de tout genre, destinés au personnel pénitentiaire de toutes catégories, sont réunis à l'Ecole centrale de formation du service pénitentiaire :

*Centraal Opleidingsinstituut van het Gevangeniswezen*  
Pompstationsweg n° 34, La Haye, Pays-Bas

### 10. Norvège

Après six mois de formation pratique, les 25 candidats formés chaque année reçoivent six mois de formation théorique à l'Ecole de formation du personnel pénitentiaire dont voici l'adresse : *Fengselsskolen, Akebergveien 11, Oslo.*

### 11. Suède

La Direction suédoise des Prisons ne dispose elle-même d'aucun centre de formation. Elle comporte une section chargée d'établir les programmes de formation et d'organiser les stages destinés aux divers groupes d'employés. Leur formation théorique se fait dans divers locaux scolaires de Stockholm, loués à cet effet. On prévoit toutefois la construction, à côté d'un établissement pénitentiaire central des environs de Stockholm (Hall), de bâtiments scolaires où les stagiaires pourront être logés et nourris.

Les demandes de renseignements relatifs au Centre de formation du personnel pénitentiaire devront donc être envoyées à l'adresse que voici :

*Kriminalvårdsskolan,*  
Kungl. Fangvårdsstyrelsen,  
Stockholm 3.

### 12. Turquie

Il n'y a pas de centre de formation pour l'ensemble du pays. Des cours spéciaux sont donnés tous les deux ans dans certaines grandes villes (Ankara, Istamboul, Izmir).

### 13. Royaume-Uni

Les cours de formation de base pour les candidats au service pénitentiaire ont lieu à l'établissement officiel dont l'adresse suit : *H.M. Prison Service Officer's Training School, Aberford Road, Wakefield.*

Le cours de perfectionnement de six mois destiné aux candidats au grade de sous-directeur a lieu chaque année d'octobre à mars au *H.M. Prison Service Staff College, Love Lane, Wakefield.*

D'autres cours de formation destinés au personnel de toute catégorie (cours d'entretien et de perfectionnement, cours complémentaires spéciaux, etc.) ont aussi lieu à ce *Staff College.*

### NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

La liste d'ouvrages de référence qui suit a été compilée à partir d'une compilation de titres représentative de la littérature pénitentiaire dans les pays latins. Elle a été établie principalement à partir des publications disponibles en français au cours de la présente enquête, par les experts des gouvernements membres. Il est possible que vos correspondants aient adopté des termes différents pour suggérer les éléments à recueillir.

### ANNEXE III

### NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

Les ouvrages traitant de questions pénales particulières ont été cités dans les chapitres correspondants de ce rapport. Les ouvrages de personnel, en ce qui concerne la formation,

On a mentionné les rapports officiels des administrations pénitentiaires ou judiciaires ainsi que les périodiques officiels, y compris les bulletins des associations de personnel pénitentiaire, car ils contiennent presque toujours des informations précieuses sur les questions de personnel.

La bibliographie n'a pas été limitée aux pays membres, mais contient des références sélectionnées aux travaux d'autres pays, en particulier ceux qui ont été réalisés par plusieurs organisations internationales.

On s'est surtout attaché au personnel chargé de l'éducation des délinquants adolescents et adultes. Toutefois, il est fait également mention de certaines publications qui ont trait au personnel travaillant dans le domaine de la réhabilitation pénale, des études et rapports exposant les principes et les méthodes d'éducation générale.

Enfin, on a inclus dans la liste un choix de revues et de journaux de la littérature pénitentiaire en français, en anglais et en allemand, en raison de leur importance dans le domaine de la réhabilitation pénale.

## NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

La liste d'ouvrages de référence qui suit n'a pas la prétention d'être complète, ni même représentative de la littérature parue dans les pays intéressés. Elle a été établie principalement à partir des publications disponibles ou citées, au cours de la présente enquête, par les experts des gouvernements membres. Il est possible que ces correspondants aient adopté des critères différents pour suggérer les éléments à retenir.

Les ouvrages traitant de questions pénales générales ont été omis sauf s'ils contenaient ou paraissaient contenir des chapitres ou sections spécialement consacrés au statut ou aux fonctions du personnel, ou à son recrutement et à sa formation.

On a mentionné les rapports officiels des administrations pénitentiaires ou judiciaires ainsi que les périodiques officiels, y compris les bulletins des associations de personnel pénitentiaire, car ils renferment presque toujours des informations intéressantes sur les questions de personnel.

La bibliographie n'a pas été limitée aux pays membres, mais contient des références sélectionnées aux travaux d'intérêt particulier accomplis aux Etats-Unis et par plusieurs organisations internationales.

On s'est surtout attaché au personnel chargé du traitement des délinquants adolescents et adultes. Toutefois, il est fait état également de certaines publications qui ont trait au personnel travaillant dans le domaine de la délinquance juvénile; ces articles et rapports exposent des principes et des techniques d'application générale.

Enfin, on a inclus dans la liste un choix d'articles récents sur l'"orientation de groupe" (*group counselling*) dans les établissements pénitentiaires, en considération de l'intérêt particulier qui se manifeste actuellement pour les possibilités d'une utilisation

plus fréquente de ces méthodes de traitement par toutes les catégories de personnel. Il n'a pas été possible de donner un échantillon similaire (et également pertinent) de la littérature de plus en plus abondante consacrée au traitement de cas d'espèce (*case-work*) dans le cadre d'un établissement pénitentiaire (l'emploi des rapports d'autorité dans le traitement des délinquants, etc.).

### 1. PAYS MEMBRES DU C.E.P.C.

#### Autriche

Des listes des publications suivantes sont disponibles :

- (1) Une série de 20 manuels (*Lehrbehelfe*) en usage au Centre de Formation du Personnel pénitentiaire. Ces manuels embrassent l'ensemble du programme d'études, depuis l'histoire du système pénitentiaire autrichien (L.1) jusqu'à l'hygiène (L.20). Ils portent sur tous les aspects de l'organisation et de la gestion des établissements pénitentiaires, règlements, travail, assistance sociale, questions psychologiques, etc.
- (2) Articles sur des questions de criminologie, d'intérêt général ou plus spécialisés, parus dans la Revue médicale de l'Administration Pénitentiaire Autrichienne et ailleurs.

#### Belgique

- (3) Bulletin de l'Administration Pénitentiaire (Bruxelles) Bimensuel.  
Deux numéros particulièrement intéressants contiennent le rapport quinquennal et le rapport décennal de l'Administration pénitentiaire.
- (4) L'activité de l'Administration des établissements pénitentiaires - Rapport décennal 1945-1955, Bull. Admin. Pénit. 1955, pp. 215-382.
- (5) L'activité de l'Administration des établissements pénitentiaires - Rapport quinquennal 1955-60, Bull. Admin. Pénit. 1960, 6, pp. 353-499.

- (6) La formation professionnelle du personnel des établissements pénitentiaires - Note de H. DH. Bull. Admin. Pénit. 1959, 3, pp. 95-99.

Voir aussi, sur le même sujet, les numéros suivants :

- (7) 1957, 11, 3, pp. 133-138 (G. LACABANE) et
- (8) 1957, 11, 4, pp. 191-237 (G. Van ES)
- (9) L'Institut de perfectionnement des cadres pénitentiaires - J. GILSON, Bull. Admin. Pénit., 1962, 16, 3, pp. 190-197.

#### Danemark

- (10) Arlige beretninger om faengselsvaesenet i Danmark (Copenhague). Rapports annuels de l'Administration pénitentiaire danoise.
- (11) Betaenkning vedrørende beskaeftigelsen i kriminalanstalterne (Copenhague, 1960) - Rapport de la Commission danoise du travail pénitentiaire. Un résumé en anglais a été publié en 1961.
- (12) Les aide-mémoire et manuels en usage à l'Ecole de Formation traitent des sujets suivants : problèmes pénitentiaires (*Faengselslaere*), recherches, éléments fondamentaux de droit pénal, administration de la justice et psychiatrie élémentaire.
- (13) Faengselsfunktionaeren - L'agent pénitentiaire, revue mensuelle publiée par l'Association du Personnel pénitentiaire.
- (14) Faengselsfaglidle meddelelser - Bulletin Professionnel publié tous les deux ou trois mois par l'Administration pénitentiaire et envoyé à tout le personnel.
- (15) H. TETENS (traduit par M. GILSON) : Le système pénal danois - Bull. Admin. Pénit. (Bruxelles) 1958, 2, pp. 91-104.
- (16) H. TETENS : Le système pénitentiaire du Danemark, in Les grands systèmes pénitentiaires actuels, Ed. L. HUGUNÉY et M. ANCEL, Recueil Sirey, Paris 1955.

- (17) The Penal System of Denmark (Le système pénal danois) - Rapport établi par l'Administration pénitentiaire danoise pour le neuvième cours interne de criminologie, Copenhague 1959, Bulletin de la Société internationale de Criminologie 1960, 2, p. 202.
- (18) J. HEILBO : Betragtninger om personale og personaleuddannelse (Considérations sur le personnel pénitentiaire et sur son instruction), Faengselsfaglige meddelelser - (Copenhague) 3, pp. 15-20, mai 1958.
- (19) A. HYE-KNUDSEN : Det uniformerede personales indsats i fangebehandlingen (Le rôle du personnel en uniforme dans le traitement des détenus) Faengselsfaglige meddelelser - (Copenhague) 3, pp. 2-8, juillet 1958.

#### République Fédérale d'Allemagne

- (20) Rapport de l'Union du Personnel des Prisons, établissements pénitentiaires et correctionnels d'Allemagne, en réponse au mémoire du ministre de la Justice du *Reich* sur le recrutement, la formation et le perfectionnement du personnel pénitentiaire, incorporé dans *Probleme der Strafvollzugsreform* (Problèmes posés par la réforme du système pénal) - Berlin, 1930.
- (21) "Résolutions adoptées au sujet du projet de loi sur les établissements pénitentiaires par l'Association du Personnel pénitentiaire allemand", Heidelberg, 1931.
- (22) *Strafvollzug in Preussen* (Le système pénal prussien) - brochure publiée par le ministre prussien de la Justice, Mannheim, Berlin, Leipzig, 1928 ; contient plusieurs articles relatifs à des catégories particulières de personnel pénitentiaire.
- Les problèmes de statut, de recrutement et de formation du personnel pénitentiaire sont traités dans le manuel :
- (23) *Deutsches Gefängniswesen* de BUMKE, Berlin 1928, et dans :
- (24) *Gefängniskunde* de MITTERLMAIER, Berlin 1954.
- On peut trouver des détails sur les carrières, les programmes et les méthodes de formation dans :
- (25) Les gazettes judiciaires des *Länder*.

- (26) Les bulletins des Ministères de la Justice.
- Les bulletins professionnels suivants renferment beaucoup d'éléments utiles :
- (27) *Zeitschrift für Strafvollzug*, publié par l'Association pour le perfectionnement du personnel pénitentiaire ; rédacteur en chef : *Ministerialrat Professor Dr. Albert KREBS*, 24, Wilhelmstrasse, Wiesbaden.
- (28) *Der Vollzugsdienst*, bulletin de l'Association du personnel pénitentiaire d'Allemagne, 8, Hermann Herder Strasse, Fribourg-en-Brisgau.
- (29) *Strafvollzug und Pädagogik*, bulletin destiné au personnel enseignant des institutions pénales judiciaires, 1-3 Salinenstrasse, Schwäbisch Hall.
- (30) *Der Strafvollzugsbeamte*, périodique de l'Association des fonctionnaires et des employés pénitentiaires du *Land* de Bavière ; rédacteur en chef : *Andreas HACKER*, 38, Lange Zeile, Nuremberg.

#### France

- (31) Rapports généraux de la Direction de l'Administration Pénitentiaire, Ministère de la Justice (Paris) (Sections consacrées à la formation du personnel).
- (32) G. PICCA : Le Centre d'études pénitentiaires et la formation du personnel participant au traitement des délinquants - Collection Etudes et Documentation de l'Administration pénitentiaire (Paris), 1961.
- (33) Ch. GERMAIN : *Recent Advances in the French Prison and Reformatory System* (Progrès récents du système pénitentiaire française) - Imprimerie administrative, France, 1954.
- (34) P. ORVAIN : La formation du personnel pénitentiaire - Revue pénitentiaire et de droit pénal (France, vol. 85, 1, 1961).
- (35) G. PICCA et P. VENGEON : L'Administration pénitentiaire en France - Bull. Admin. Pénit. (Bruxelles), 1962, 16, 1, pp. 5-36.

- (36) Les périodiques suivants sont publiés par les associations de personnel pénitentiaire :  
 Reveil pénitentiaire, l'Action pénitentiaire, l'Espoir pénitentiaire.

Les méthodes dont l'emploi se développe actuellement en France pour le recrutement et la formation du personnel responsable des jeunes délinquants présentent plusieurs caractéristiques d'un intérêt aussi bien général que spécial :

- (37) H. MICHARD : Le Centre de formation et d'études de l'éducation surveillée, Sauvegarde de l'enfance (Paris) 1956, 11, pp. 601-612.

Voir également, du même auteur : Le Centre de formation et d'études de l'éducation surveillée de Vaucresson, Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé (Paris), 1962, 3.

- (38) H. MICHARD et al. : L'Education de jeunes délinquants, Etudes et Documents n° 1, Centre de formation et d'études de l'éducation surveillée, Vaucresson, n° 1846, Imprimerie Administrative, Melun, 1962. Un tableau qui fait autorité, d'une vaste portée et parfaitement à jour, du recrutement et de la formation de cette catégorie de personnel.

#### Grèce

- (39) C. CARDIKAS - Certains chapitres du volume sur la "Pénologie" qui fait partie des travaux de criminologie de cet auteur sont consacrés au recrutement et à la formation du personnel pénitentiaire.
- (40) Sofronistiki Epitheorissis (Athènes), revue bi-mensuelle publiant des articles et des informations sur les questions pénitentiaires.
- (41) C. TRIANTAPHYLIDIS : Le système pénitentiaire hellénique dans Les grands systèmes [voir (16)].

#### Italie

- (42) Attivita della Direzione Generale per gli Istituti di Prevenzione e di Penal nel periodo novembre 1956 - agosto 1960 (Activités

de la Direction générale des institutions de prévention et de peine de novembre 1956 à août 1960). Rapport du Ministère de la Justice, publié dans Rassegna di Studi penitenziari, 1960, 4, suppl.

Ont aussi paru dans "Rassegna di Studi penitenziari" :

- (43) 1960, 5, pp. 637-658, Primo Corso di Formazione per Vicedirettori dell'Amministrazione penitenziaria. (Premier stage de formation à l'intention des sous-directeurs de l'Administration pénitentiaire).
- (44) 1961, 3-4, pp. 394-404, Primo Corso di Formazione professionale per Viceragioniere nell'Amministrazione degli Istituti di Prevenzione e di Pena (Premier stage de formation professionnelle à l'intention des comptables de la Direction générale des institutions de prévention et de peine).
- (45) 1961, 5, pp. 591-5, S. CUSATELLI : I Corsi di Formazione e i Corsi di Aggiornamento e Perfezionamento professionale per i Funzionari direttivi dell'Amministrazione penitenziaria (Les stages de formation et les stages de mise à jour de perfectionnement à l'intention des cadres de l'Administration pénitentiaire).
- (46) 1956, 4, pp. 457-462, S. CUSATELLI : Aspetti nuovi dell'organizzazione penitenziaria (Aspects nouveaux de l'organisation pénitentiaire).
- (47) 1959, 9, pp. 581-586, M. FONTANESI : La Figura dell'assistente sociale nell'Istituto di Osservazione di Roma-Rebibbia (Situation et rôle de l'assistente sociale à l'Institut d'Observation de Rome-Rebibbia).
- (48) G. TARTAGLIONE : Le système pénal et pénitentiaire italien; Bull. Admin. Pénit. (Bruxelles), 1962, 16, 4, pp. 215-230.
- (49) Il Corriere penitenziario (Le Courrier pénitentiaire).
- (50) Reallizzazioni e Prospettive dell'Attività di rieducazione dei minorenni nell'Amministrazione penitenziaria (Réalizations et perspectives de l'activité de rééducation des mineurs dans l'Administration pénitentiaire), Ministère de la Justice, 1955.

- (51) L'attività della Scuola di Formazione del Personale per la Rieducazione dei Minorenni dall'inizio al 31 dicembre 1960. (L'activité de l'École de Formation du Personnel pour la rééducation des mineurs, depuis sa fondation jusqu'au 31 décembre 1960) - Rapport officiel, Ministère de la Justice, publié dans "Esperienze di Rieducazione" 1960, 9-12, pp. 49-63.

#### Pays-Bas

- (52) Verslag van het Nederlandse Gevangeniswezen (La Haye) - Rapports officiels de l'Administration pénitentiaire néerlandaise, 1945-53, 1954, 1955, 1956, 1957, 1958, 1959.
- (53) Maandschrift voor het Gevangeniswezen (La Haye) - Revue mensuelle de l'Administration pénitentiaire. Plusieurs articles et rapports sur la formation professionnelle.  
Numéro spécial sur la formation professionnelle, n° 12, avril 1955.
- (54) Maandblad voor Berechting en Reclassering (Amsterdam) - Revue mensuelle sur la rééducation et le reclassement. Voir plus particulièrement un article sur la formation du personnel pénitentiaire, 1961, n° 1.
- (55) Opleiding Gevangeniswezen (Formation du personnel des établissements pénitentiaires) - Maandblad voor berechting en reclassering (Amsterdam), 37, pp. 108-111 ; mai 1958.
- (56) De taak van de "bewaarder" een Engels experiment (La tâche du gardien de prison : une expérience anglaise). Maandblad voor berechting en reclassering (Amsterdam) 37, pp. 229-232 ; novembre 1958.

#### Norvège

- (57) Fengselsskolen - Bulletin mensuel de l'Association du Personnel pénitentiaire.

#### Suède

- (58) Kriminalvården (Stockholm), Le système pénitentiaire - Rapports annuels de la Direction générale des organes pénitentiaires de Suède.
- (59) Kriminalvården Information från Fångvårdsstyrelsen - Bulletin publié cinq fois par an par la Direction Générale des organes pénitentiaires de Suède et adressé à tout le personnel.
- (60) Tidskrift för kriminalvård - Périodique publié par Svenska Fångvårdssällskapet (Association de personnel pénitentiaire suédois).
- (61) Statsanställd. Revue publiée par le syndicat auquel appartiennent les agents subalternes.
- (62) Fångvårdsstyrelsens utredning angående fångvårdspersonalens utbildning och rekrytering m.m. SOU 1944:60 (Rapport de la Direction générale des organes pénitentiaires de Suède sur le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire).
- (63) 1951 Års fångvårdsutredningsförslag angående personal behovet vid fångvårdsanstalterna (Stencil) (Rapport d'un comité officiel sur le nombre d'agents de différentes catégories dont ont besoin les établissements pénitentiaires).
- (64) 1951 Års fångvårdsutrednings förslag angående utbildning av personal inom fångvården (Stencil) (Rapport d'un comité officiel sur le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire).
- (65) Räjongplanens fullföljande SOU 1955:40 (Le "plan régional" suédois pour les établissements pénitentiaires) - Rapport d'un comité officiel.
- (66) Fångvårdsstyrelsen SOU 1959:15 (Rapport sur l'Administration Pénitentiaire centrale, 1959).
- (67) Ungfömsbrottsligheten SOU 1959:37 (La délinquance juvénile). Rapport officiel traitant également du recrutement et de la formation du personnel.
- (68) Principer för fångvårdsanstalters förseende med annan personal än tillsynspersonal (Stencil) (Principes applicables au recrutement des membres du personnel autres que les agents chargés de la discipline dans les établissements pénitentiaires).

Parmi les manuels de formation professionnelle, on peut citer :

- (69) G. MARNELL : *Introduktion för nyanställda* (Introduction pour les nouvelles recrues) Stockholm 1957.
- (70) *Gruppsamtal : Handedning för gruppledare inom kriminalvården* - L'éducation par le groupe ; (Conseils aux chefs de groupes), 1960.

Des précis ont été publiés (en 1961) sur les sujets suivants :

- Règlements régissant le traitement des délinquants,
- La justice criminelle, l'hygiène.

D'autres paraîtront bientôt sur :

- La psychologie institutionnelle,
- L'histoire du traitement pénal,
- La procédure pénale,
- Le système pénal suédois,
- Le judo et les techniques de maintien de la discipline.

#### Turquie

- (71) P. AMOR : *Müterakki infaz sistemi* (Un système progressif de traitement pénal) inclus dans *Adalet Dergisi* 1961, 5 et 6, pp. 486 et 592. Rapport d'un expert-conseil des Nations Unies.
- (72) S. GÜRAN : *Cezanın infazi* (Exécution de la peine), Ankara, 1942, pp. 64 et 98.
- (73) M. A. CSEBUK : *Krimnoloji*, Ankara, 1942, pp. 122 à 126.
- (74) H. MURADOĞLU : *Türk Infaz Hukuku* (Législation turque sur les établissements pénitentiaires), Ankara, 1943, p. 79.
- (75) I.S. OMAÏ : *Cezaevi* (Prisons), Istamboul, 1947, p. 62.
- (76) I.S. OMAÏ : *Infaz Hukuku Notlari ve ilgili mevzuat*. (Notes techniques sur la législation relative aux établissements pénitentiaires et textes connexes), Istamboul, 1948, p. 74.

- (77) N. SENSOY : *Çocuk Suçluluğu, Küçüklük, çocuk mahkemeleri ve infaz müesseseleri*. (Délinquance juvénile, âge de responsabilité pénale, tribunaux pour enfants et établissements de traitement), Istamboul, 1947, p. 202.
- (78) T. TANER : *Ceza Hukuku* (Droit pénal), Istamboul, 1953, p. 607.
- (79) S. DONMEZEN et S. ERMAN : *Nazari ve tatbiki Ceza hukuku* (Le droit pénal en théorie et en pratique), Vol. II/1 Istamboul, 1959, p. 641.
- (80) N. KUNTER : *Le système pénitentiaire de la Turquie dans Les grands systèmes* [voir (16), p. 243].
- (81) N. KUNTER : *Cezaevlerinin islahi personel meselesinin halline baglidir*. (La réforme de nos prisons dépend de la solution du problème du personnel pénitentiaire) dans le journal *Cumhuriyet*, 18 janvier 1953.
- (82) S. KARABEL : *Mahkum mahpusların islah edilmeleri husunda tabi tutulacakları muamele tarzı* (Comment rééduquer les délinquants condamnés à une peine d'emprisonnement) dans *Adalet Dergisi*, 1954, 6, p. 963.

#### Royaume-Uni

- (83) *Annual reports of the Commissioners of Prisons*. (Rapports annuels de la Commission des Prisons), Londres, H.M.S.O.
- (84) *Penal Practice in a Changing Society* (La pratique pénale dans une société en voie d'évolution), Londres, H.M.S.O., Cmnd 645, 1959.
- (85) *Report of the Committee on Remuneration and Conditions of Service of Certain Grades in the Prison Service*. (Rapport du Comité chargé de l'étude de la rémunération et des conditions de service de certaines catégories de personnel de l'administration pénitentiaire) Londres, H.M.S.O., Cmnd 544, 1959.
- (86) *The Prison Officers' Magazine*, revue mensuelle de l'Association du Personnel pénitentiaire.

- (87) Sir Lionel FOX : The English Prison and Borstal Systems (Le système pénitentiaire et les établissements "Borstal" en Angleterre), Londres, Rowledge 1952.
- (88) H.J. KLARE : The Anatomy of Prison, (Anatomie de la prison) London, Hutchinson 1960, pp. 38-62, 76-90, 114-115, 125-131, 139-159.
- (89) D.L. HOWARD : The English Prisons (Les prisons anglaises), Londres, Methuen, 1960, pp. 139-145, 156-159, 168-169 et bibliographie.
- (90) H. JONES : Prisons Reform Law (Lois de réforme pénitentiaire), London, Fabian Society, 1958.
- (91) D. SMITH : Women in Prisons (Les femmes détenues en prison), London, Stevens, 1962, pp. 245-251, 312-313 et 325.
- (92) A.W. PETERSON : Modern Developments in the Prison System (Evolution récente du système pénitentiaire) Howard Journal, vol. X, n° 3, 1960, Londres.
- (93) H.K. SNELL : The Prison Medical Service (Le Service médical des prisons), Howard Journal, vol. X, 2, 1959.
- (94) R.L. MORRISON : The Roles of Prison Psychologists (Le rôle des psychologues dans les établissements pénitentiaires), Howard Journal, vol. X, 2, 1959.
- (95) T. MORRIS : In the Nick (En taule), the Twentieth Century (London), vol. CLXX, 1012, 1962, pp. 31-32.
- (96) J.P. CONRAD : The Assistant Governor in the English Prison (Le sous-directeur d'établissement pénitentiaire en Angleterre), British Journal of Delinquency, vol. X, 4, April 1960.

The Prison Service Journal (Revue de l'Administration pénitentiaire), H.M. Prison Commissioners, Londres. Semestriel.

Ci-après une sélection d'articles portant sur la question [références (96) à (101)] :

- (97) Sir Lionel FOX : The Prison Service since the War (L'Administration pénitentiaire depuis la guerre), vol. I, n° 1, July 1960.

- (98) H. CRONIN : The Prison Service and the Prison Officers' Association (L'Administration pénitentiaire et l'Association du personnel pénitentiaire), vol. I, n° 1, July 1960.
- (99) G. HARDEY : Give us the Tools (Donnez-nous les outils), vol. I, n° 2, jan. 1962.
- (100) K.R.H. WARDROP : The Work of a Psychiatric Team in an Institution for Young Offenders (La tâche d'une équipe psychiatrique dans un établissement pour jeunes délinquants), vol. I, n° 3, July 1961.
- Ont également été publiés, avec un résumé en français, dans les documents préparatoires de la quatrième Conférence internationale de Criminologie (La Haye, 1960).
- (101) A.W. PETERSON : The Next Decade (Les dix prochaines années), vol. I, n° 4, jan. 1962.
- (102) N. SMITH : Officers' Training (La formation des agents pénitentiaires), vol. 2, n° 5, July 1962.
- (103) P. MORRIS : Staff Problems in a Maximum Security Prison, (Les problèmes de personnel dans un établissement de sécurité maximum), vol. II, n° 6, January 1963.
- (104) M. WINSTON : The Training of Prison Officers in the United Kingdom (La formation des agents pénitentiaires au Royaume-Uni), Journal of Correctional Work, 1959, 6.
- (105) H. MANNHEIM : Teamwork in the Administration of Criminal Justice (Le travail en équipe dans l'administration de la justice pénale), Journal of Correctional Work, 1959, 6.

## 2. ORGANISATIONS INTERNATIONALES

### *Fondation internationale pénale et pénitentiaire*

- (106) Les méthodes modernes de traitement pénitentiaire, chapitre II, 2. Le personnel pénitentiaire et l'organisation administrative pénitentiaire, 1955.

**Quatrième Congrès international de Criminologie, La Haye, 1960**

- (107) Penology (Pénologie), Rapport général présenté par G. MARNELL, pp. 12-18. (Résumé en français).

Voir aussi K.R.H. WARDROP (99).

**Nations Unies**

- (108) A/CONF/6/1 : Rapport du premier Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, 1955. Deuxième partie, (A) Ensemble de règles minima et (B) Recrutement, Formation et Statut du Personnel pénitentiaire, pp. 8-24 et Annexe I, A et B, pp. 73-82.

- (109) A/CONF/6/1/CL/L2-N 32 : Documents de la deuxième partie (ci-dessus). Notes sur le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire dans plusieurs pays, dont France (L3), Belgique (L4), Royaume-Uni (L5), Grèce (L9), Pays-Bas (L 12), Suède (L 30), et Italie (L 31).

L 2 est un rapport général du Secrétariat.

- (110) ST/SOA/SD/EUR/6 (20 janvier 1959). Groupe consultatif européen des Nations Unies. Rapport de la quatrième Session, Genève, 1958, II B (f), Le personnel.

- (111) ST/SOA/SERM/12 (juillet 1957). Revue internationale de politique criminelle, n° 12. Rapport du Groupe de travail de Strasbourg, Section II (Jeunes adultes délinquants) 7, Le personnel.

Une version de (108) offerte par le Ministère de la Justice française, Imprimerie administrative, Melun, 1959, contient (109) en annexe.

**3. L'ORIENTATION DE GROUPE (Group Counselling)**

- (112) ST/SOA/SD/GC.1 (mai 1962). Rapport du Groupe consultatif des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, Genève, décembre 1961. La section

VI contient une évaluation de l'orientation de groupe dans le traitement pénitentiaire et la rééducation.

- (113) P. LUTZ La thérapie du groupe et le traitement pénitentiaire et la rééducation, Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé, 1962, 2 (Paris).

- (114) Colloque de la Fondation internationale pénale et pénitentiaire sur Les nouvelles méthodes psychologiques de traitement des délinquants, Bruxelles, mars 1962.

Voir plus spécialement les conclusions de la section II sur le recrutement et la formation du personnel.

Les rapports préparatoires ci-après sont aussi consacrés au recrutement et à la formation du personnel :

- (a) N. FENTON : Le Group Counselling en théorie et en pratique.

- (b) P. de BERKER : Le conseil des groupes dans les prisons et les établissements "Borstal".

- (c) G.K. STURUP : La psychothérapie des groupes et les autres éléments de thérapeutique en pénologie.

- (d) S. LARSSON : Méthodes psychologiques de traitement pénitentiaire en Scandinavie.

- (e) A. ELIAS : Le système de Highfields pour délinquants juvéniles. (Bibliographie).

- (f) Group Counselling - Notes to Group Workers (L'orientation de groupe - Notes à l'attention des spécialistes du travail de groupe), document établi par la Commission des prisons du Royaume-Uni.

- (115) J. DUPREEL : Le colloque de Bruxelles sur les nouvelles méthodes psychologiques de traitement des détenus (contient le texte intégral des conclusions), Bull. Admin. Pénit. (Bruxelles), 1962, 16, 3, pp. 175-188.

Le même article a été publié, dans une présentation à peine modifiée, dans la Revue de science criminelle et de droit pénal comparé, Paris 1962, 3, 114.

- (116) J. PINATEL : Les nouvelles méthodes psychologiques de traitement, Revue de science criminelle et de droit pénal comparé, 1962, 2, (Paris).

(117) N. FENTON est la source d'information "classique" en ce qui concerne l'emploi de l'orientation de groupe dans les établissements de Californie :

(a) A Brief Historical Account of Group Counselling in the Prisons of California (Bref historique de l'orientation de groupe dans les établissements pénitentiaires de Californie), Department of Corrections, Sacramento, California, U.S.A. 1957.

(b) An Introduction to Group Counselling in State Correctional Service (Introduction à l'utilisation de l'orientation de groupe dans les établissements pénitentiaires de l'Etat) (Training Manual n° VII), Department of Corrections, 1957.

(c) Group Counselling : A Preface to its use in Correctional and Welfare Agencies (L'orientation du groupe : préface à son utilisation dans les établissements pénitentiaires et les institutions sociales), Institute for the Study of Crime and Delinquency, Sacramento, California, 1961.

(118) N. BISHOP : Group Work at Pallington Borstal (Le travail de groupe dans l'établissement "Borstal" de Pallington), Howard Journal, vol. X, 3, 1960 (London).

(119) A.W. PETERSON : Modern Developments in the Prison System (Evolution récente du système pénitentiaire), Howard Journal, vol. X, 3, 1960.

(120) R.L. MORRISON : Group Counselling in Penal Institutions (L'orientation de groupe dans les établissements pénitentiaires), Howard Journal, vol. X, 4, 1961 (Bibliography).

(121) E. GRAYSON and T.C. COOKE : A Primer of Shortterm Group Counselling (Premiers éléments de l'orientation de groupe de courte durée), Youth Study Center, Philadelphia, Pa, September 1962.

#### 4. ETATS-UNIS D'AMERIQUE

##### *American Correctional Association* (New-York)

(122) Manual of Correctional Standards (Manuel des règles générales applicables en matière correctionnelle et pénitentiaire), 1959, 629 pages.

(123) Proceedings of the 1958 Annual Congress of Corrections (Travaux du Congrès annuel en matière correctionnelle et pénitentiaire de 1958) :

(a) M.M. ANDERSON : Continuous in-service Training (Formation continue en cours d'emploi).

(b) W.A. CHILDERS : Orientation and basic Training for Correctional Workers (Orientation et formation de base du personnel pénitentiaire).

(c) T.D. McDONELL : Continuous in-service Training (Formation continue en cours d'emploi).

(124) Proceedings of the 1955 Congress (Travaux du Congrès de 1955) :

B. POWERS : Staff Training - an Aid to the Prison Administrator (La formation du personnel - son utilité pour l'administration pénitentiaire).

##### *Council on Social Work Education*, 345 East 46th Street, New-York 17, N.Y.

(125) E. STUDDT : Education for Social Workers in the Correctional Field (La formation des travailleurs sociaux des établissements pénitentiaires).

(126) Committee on Corrections :

(a) Perspectives and Guides in the Expansion of Social Work Education for the Correctional Field (Perspectives d'avenir et directives pour le développement de la formation du service social dans les établissements pénitentiaires).

(b) Casebook in correctional casework (Recueil d'études sur le traitement des cas d'espèce dans les établissements pénitentiaires).

Une utile bibliographie renferme une documentation sur les problèmes de traitement dans le contexte de l'autorité.

*Children's Bureau, U.S. Department of Health, Education and Welfare* (Government Printing Office, Washington, D.C.)

- (127) 1954, Publication n° 348 Training Personnel for work with Juvenile Delinquents (Formation du personnel chargé des jeunes délinquants).
- (128) 1958, n° 364, E. STUDDT et B. RUSSEL : Staff Training for Personnel in Institutions for Juvenile Delinquents (Formation du personnel des établissements pour jeunes délinquants).
- (129) 1959, n° 377, E. STUDDT et B. RUSSEL : Administration and Staff Training in Institutions for Juvenile Delinquents (Administration et formation du personnel dans les établissements pour jeunes délinquants).
- (130) 1960, Facts and Facets, n° 8, B. RUSSEL : Current Training Needs in the Field of Juvenile Delinquency (Besoins actuels en matière de formation professionnelle dans le domaine de la délinquance juvénile).
- (131) You and the Federal Prison Service (An Employee Handbook (L'administration pénitentiaire fédérale et toi) (Manuel de l'employé) Federal Bureau of Prisons, Washington D.C., 1958.
- (132) Correctional Employees Training Manual (Manuel pour la formation professionnelle des agents pénitentiaires) 7 Vols., California Department of Corrections (Sacramento, 1953,1959).
- (133) Training for Correctional Service (La formation du personnel pénitentiaire) The prison Journal, April 1960, (numéro entièrement consacré à cette question).
- (134) J.V. BENNET : The Selection and Training of Correctional Personnel with special reference to the Federal Prison System of the U.S.A. (Recrutement et formation du personnel

- pénitentiaire, en particulier dans le système pénitentiaire fédéral des Etats-Unis d'Amérique)  
Revue internationale de Politique criminelle, n° 15, octobre 1959 (résumé en français).
- (135) P. CHENAULT : The use of Staff Meetings for in-service Training (Les réunions de personnel-moyens de formation en cours d'emploi), "Correction", June 1954.
- (136) D.R. CRESSEY : Professional Correctional Work and Professional Work in Correction (La tâche des praticiens de la rééducation et le rôle des spécialistes dans les établissements pénitentiaires), National Probation and Parole Association Journal, New-York, 5, pp. 1-15, January, 1959.
- (137) D.R. CRESSEY (ed) : The Prison : Studies in Institutional Organisation and Change (La prison : études sur l'organisation et l'évolution des établissements pénitentiaires), Holt, Rinehart and Winston Inc., New-York, 1961.
- (138) H. DIAMOND : Factors in Planning and Evaluating in-service Training Programmes (Facteurs intervenant dans l'établissement et l'évaluation des programmes de formation en cours d'emploi), Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science (Chicago) 54, 4, pp. 503-5, December 1962.
- (139) R.N. DOWNEY et E.I. SIGNORI : The Selection of Prison Guards (Le recrutement des gardiens de prison), Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science (Chicago) 49, Sept-Oct. 1958.
- (140) H.B. GILL : Training Prison Officers (La formation du personnel pénitentiaire), American Journal of Correction (New-York) 20, 8, July-August 1958.
- (141) H.B. GILL : Developments in Correction - 1960 (L'évolution du système pénitentiaire - 1960). Crime and Delinquency (National Council on Crime and Delinquency) vol. 7, n° 2 April 1961.
- (142) P. GLASSEN : In service Training Programs in Correctional Institutions (Programme de formation en cours d'emploi dans les établissements pénitentiaires), American Journal of Correction, (New-York) 18, p. 30, July-August 1956.

- (143) G. GROSSER et al. *Theoretical Studies in Social Organisation of the Prison* (Etudes théoriques sur l'organisation sociale des établissements pénitentiaires), Pamphlet, n° 15, (146 pages), Social Science Research Council (New-York), 1960.
- (144) E.H. JOHNSON : *The Professional in Correction : Status and Prospects* (prison psychologists, social workers, etc.) (Le spécialiste dans les établissements pénitentiaires : statut et perspectives (psychologues des établissements pénitentiaires, travailleurs sociaux, etc), "Social Forces", dec. 1961, pp. (168)-176, tableaux.
- (145) W.F. MASIMER : *The Correctional Officer as a Counselor* (Le rôle de conseiller de l'agent pénitentiaire), Federal Probation, March 1959.
- (146) D.C. RIGG : *The role of the Professional in Correction* (Le rôle du spécialiste dans les établissements pénitentiaires), American Journal of Correction, (New-York), 20, p. 8, nov.-déc. 1958.
- (147) G.H. WEBER : *Clinical Approach to Selecting and Training Personnel for Institutions Serving Delinquents* (L'application de la méthode clinique au recrutement et à la formation du personnel des établissements pour délinquants), Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science, (Chicago), 47; pp. 33-45, May-June 1956.
- (148) G.H. WEBER : *Conflicts between Professional and Non-professional personnel in Institutional Delinquency Treatment*, (Conflits entre le personnel spécialisé et le personnel non spécialisé dans le traitement de la délinquance en établissement), Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science, (Chicago) 48, pp. 26-43, May-June 1957.

## TABLE DES MATIERES

	Pages
INTRODUCTION .....	3
I <sup>ère</sup> PARTIE PERSONNEL DE SURVEILLANCE NON SPECIALISE .....	5
PERSONNEL SUPERIEUR .....	15
PERSONNEL SPECIALISE .....	19
II <sup>ème</sup> PARTIE RECOMMANDATIONS .....	23
ANNEXE I RESUMES DES PRATIQUES SUIVIES DANS LES PAYS MEMBRES	
1. Autriche .....	33
2. Belgique .....	37
3. Danemark .....	41
4. France .....	47
5. République Fédérale d'Allemagne .....	53
6. Grèce .....	59
7. Italie .....	63
8. Luxembourg .....	67
9. Pays-Bas .....	71
10. Norvège .....	77
11. Suède .....	81
12. Turquie .....	87
13. Royaume-Uni .....	91
ANNEXE II LISTE DES CENTRES DE FORMATION .....	99
ANNEXE III BIBLIOGRAPHIE .....	109
1. Pays membres .....	110
2. Organisations internationales .....	121
3. L'orientation de groupe ( <i>Group Counselling</i> ) .....	122
4. Etats-Unis .....	125

AGENTS DE VENTE DES PUBLICATIONS

DU

CONSEIL DE L'EUROPE

AUTRICHE

Gerold & Co.  
Graben 31  
VIENNE 1

BELGIQUE

Agences et Messageries  
de la Presse,  
14-22, rue du Persil  
BRUXELLES

CANADA

L'Imprimeur de la Reine  
OTTAWA

DANEMARK

Ejnar Munksgaard  
Nørregade 6  
COPENHAGUE

ESPAGNE

Agullar S.A. de Ediciones  
Juan Bravo 38  
MADRID

ÉTATS-UNIS

Manhattan Publishing Company  
225, Lafayette Street  
New-York, 12 — N. Y.

FRANCE

Librairie Générale de Droit  
et de Jurisprudence  
R. Pichon et R. Durand-Auzias,  
20, rue Soufflot  
PARIS, v°  
(Agent aussi, provisoirement, pour  
l'Amérique latine et l'Égypte)

GRÈCE

Librairie Kauffmann  
21, rue Stadiou  
ATHÈNES

IRLANDE

Stationery Office  
DUBLIN

ITALIE

Dr. Romano Romani  
Via Meravigli, 16  
MILAN

LUXEMBOURG

Librairie Papeterie  
Galerie d'Art  
Paul Bruck  
22, Grand'Rue  
LUXEMBOURG

PAYS-BAS

N. V. Martinus Nijhoff  
Lange Voorhout, 9  
LA HAYE

PORTUGAL

Livraria Bertrand  
73-75, rua Garrett  
LISBONNE

RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE  
D'ALLEMAGNE

Verlag Dr. Hans Heger  
Goethestrasse 54, Postfach 821  
BAD GODESBERG

ROYAUME-UNI

H. M. Stationery Office  
Kingsway, LONDON W. C. 2  
et 429, Oxford St., LONDON W. 1  
(et dans les villes principales)  
Correspondance à adresser à  
P. O. Box 569, LONDON S. E. 1

SUÈDE

Aktiebolaget C. E. Fritzes  
Kungl. Hovbokhandel  
Fredsgatan 2  
STOCKHOLM

SUISSE

Buchhandl. Hans Raunhardt  
Kirchgasse 17  
ZURICH 1

TURQUIE

Librairie Hachette  
469, Istiklal Caddesi  
Beyoglu  
ISTAMBOUL

STRASBOURG

Librairie Berger-Levrault  
Place Broglie

IMPRIMÉ EN FRANCE