



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



La culture institutionnelle en détention : cadre pour un monitoring préventif



Monitoring de la Détention :
Outil pratique

La culture institutionnelle en détention : cadre pour un monitoring préventif

Titre original en anglais : ***Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring***

Réforme pénale internationale (PRI) et l'Association pour la prévention de la torture (APT) souhaitent remercier Jem Stevens pour l'élaboration du présent document.

Ce document a été produit dans le cadre du projet intitulé *Consolidation des institutions et renforcement des capacités de la société civile à lutter contre la torture dans neuf pays de la CEI* mené par Réforme pénale internationale en partenariat avec l'Association pour la prévention de la torture et avec le soutien financier du gouvernement du Royaume-Uni et de l'Union européenne via l'Instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH).

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de Réforme pénale internationale et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne ou du gouvernement du Royaume-Uni.

Ce document peut être librement commenté, résumé, reproduit ou traduit, en totalité ou en partie, mais il ne saurait être vendu ou utilisé à des fins commerciales. Toute modification de la présente publication doit être approuvée par Réforme pénale internationale. Toute citation doit mentionner Réforme pénale internationale et se référer à la présente publication. Les demandes d'information doivent être adressées à publications@penalreform.org.

Illustration de la couverture réalisée par John Bishop.

Réforme pénale internationale
60–62 Commercial Street
Londres E1 6LT
Royaume Uni
Téléphone : +44 (0)20 7247 6515
e-mail : publications@penalreform.org
www.penalreform.org

Association pour la prévention de la torture
C.P. 137
1211 Genève 19
Suisse
Téléphone : +41 (0)22 919 21 70
e-mail : apt@apt.ch
www.apt.ch

ISBN 978-2-940337-82-8

© Penal Reform International 2013

Traduction française : Salvatore Sagues et Sara Dezaley

Traduit et imprimé en 2015 grâce au soutien du Fonds genevois de répartition des bénéfices de la **Loterie Romande**.



Réforme pénale internationale (PRI) est une organisation non gouvernementale indépendante qui développe et promeut des réponses justes, effectives et proportionnelles aux problèmes de justice pénale à travers le monde.

Nous plaidons en faveur d'alternatives à l'emprisonnement qui favorisent la réhabilitation des délinquants ainsi que les droits des détenus à un traitement juste et humain. Nous militons pour la prévention de la torture et l'abolition de la peine de mort et nous travaillons pour garantir des réponses justes et appropriées aux enfants et aux femmes qui ont affaire à la loi.

Pour recevoir notre newsletter mensuelle, inscrivez-vous sur : www.penalreform.org/keep-informed

Contents

I	Introduction	3
II	Concepts : comprendre la culture dans les lieux de privation de liberté	4
	1. Qu'est-ce qu'un lieu de privation de liberté ?	4
	2. Que signifie la notion de « culture » dans les lieux de détention ?	4
	3. Comment les cultures émergent-elles dans les lieux de détention ?	5
	4. Comprendre la culture dans les lieux de détention	6
	a. Attributs culturels tangibles	6
	b. Attributs culturels moins tangibles	6
III	Facteurs culturels entraînant un risque de torture et d'autres mauvais traitements dans les lieux de détention	7
	1. Droits humains et prévention de la torture dans les lieux de détention	7
	2. Quels aspects de la culture représentent des facteurs de risque de torture et autres mauvais traitements dans des lieux de détention ?	7
	a. Les personnes privées de liberté ne méritent pas de bénéficier de droits	8
	b. Perte du statut d'individu	8
	c. Discrimination	8
	d. La sécurité est primordiale	9
	e. Une culture de la violence	9
	f. Instrumentaliser l'autorité à des fins personnelles	9
	g. « Nous et eux »	10
	h. Une culture d'impunité	10
	3. Où ces facteurs peuvent-ils être identifiés ?	11
	a. Cultures et sous-cultures dominantes	11
	b. Hiérarchies informelles entre détenu•e•s	11
	c. Systèmes d'autogestion par les détenu•e•s	11
	4. Détérioration de la culture dans les lieux de détention	12
IV	Favoriser une culture axée sur les droits humains dans les lieux de détention	13
	1. En quoi consiste le fait de favoriser une culture axée sur les droits humains ?	13
	2. Avantages de l'instauration d'une culture axée sur les droits humains	13

3. Initiatives visant à transformer la culture organisationnelle	14
a. Processus participatif	14
b. Engagement de la direction	14
c. Changement de paradigme : une vision claire fondée sur les droits humains	14
d. La structure opérationnelle	15
e. Politiques et procédures	15
f. Symboles et terminologie	15
g. Environnement physique	16
h. Recrutement, affectation et licenciement du personnel	16
i. Formation	17
j. Supervision et renforcement	17
k. Contrer les résistances : montrer que les changements sont positifs pour tous	17
4. Moteurs et facteurs favorisant un changement de culture en détention	17
a. Inscrire la modification de la culture des lieux de détention à l'agenda politique	18
b. Ouvrir les lieux de détention	18
c. Le rôle moteur de la législation et des politiques publiques pour favoriser un changement de culture	18
d. L'influence d'autres institutions et acteurs sur la culture des lieux de détention	19
e. La nécessité d'ancrer le changement de culture dans la société au sens large	19
V. Quelles sont les compétences requises par les organes de monitoring pour favoriser un changement de culture ?	20

I Introduction

Le présent document examine les changements positifs apportés à la culture des lieux de privation de liberté en s'appuyant sur une perspective de droits humains.¹ Les personnes privées de liberté sont particulièrement exposées aux abus, y compris la torture et d'autres mauvais traitements. Les organes de monitoring des lieux de détention jouent un rôle important pour prévenir la torture en identifiant ses causes profondes et en cherchant à réduire le risque d'actes de torture. La culture des lieux de détention constitue un facteur systémique qu'il est important de prendre en compte dans le cadre des actions de prévention de la torture.

La culture joue un rôle important, car elle influe directement sur le comportement des individus se trouvant dans un lieu de détention : le personnel pénitentiaire comme les détenu•e•s. La culture régnant au sein d'un lieu de détention peut avoir une incidence positive ou négative sur le quotidien des personnes détenu•e•s. L'expérience montre notamment que certaines attitudes et valeurs érigées en normes culturelles peuvent susciter des comportements portant atteinte à la dignité et aux droits des détenu•e•s. De telles pratiques constituent donc des facteurs de risque d'ordre culturel susceptibles d'entraîner des actes de torture et des mauvais traitements.

Comprendre la façon dont les cultures émergent et se perpétuent permet de mieux identifier ces facteurs de risque et de les atténuer en promouvant des changements culturels positifs. La valeur ajoutée de cette approche réside dans le fait qu'elle ne se contente pas de mettre l'accent sur les actes de torture ou sur la stricte conformité avec les normes juridiques ; elle examine également les attitudes sous-jacentes qui motivent ce type de comportements. En fin de compte, c'est par un changement des pratiques que l'on peut améliorer le quotidien des personnes en détention et réduire, par conséquent, les risques de torture.

Cependant, il est difficile de modifier la culture des lieux de détention et cette question est souvent négligée par les acteurs des droits humains. En pratique, la culture peut sembler intangible et difficile à définir. Chercher à promouvoir une transformation de la culture pour favoriser le respect des droits humains est une tâche complexe et de longue durée.

On peut néanmoins s'appuyer sur les recherches existantes et expériences passées pour identifier certains processus et facteurs clés pouvant favoriser de tels changements.

Les organes de monitoring sont bien placés pour contribuer à un changement positif de la culture des lieux de détention. Ils disposent de l'accès aux lieux de détention, au personnel pénitentiaire et aux détenu•e•s qui est nécessaire pour identifier les attitudes et les valeurs partagées au sein de ces lieux. Leur travail et leur expérience leur permettent souvent d'avoir une compréhension des structures, systèmes et « façons de faire » informels que les personnes extérieures au milieu carcéral peuvent difficilement identifier.

Divers facteurs peuvent amener les organes de monitoring à chercher directement à provoquer une modification de la culture d'un lieu de détention. Une telle action peut être rendue nécessaire du fait de facteurs culturels entraînant des risques de torture, ou elle peut être fonction de la capacité de ces organes et de la nature de leur relation avec les autorités. Cependant, quel que soit le degré d'implication de ces organes en la matière, l'analyse de la culture d'un lieu de détention peut enrichir de manière importante leur compréhension de ce lieu et contribuer à orienter leur travail de manière générale.

Le présent document s'adresse principalement aux organes qui assurent un monitoring des lieux de détention et vise à :

- Sensibiliser les organes de monitoring au rôle joué par la culture dans les lieux de détention pour prévenir la torture et les mauvais traitements ;
- Fournir un cadre pour la compréhension de la culture des lieux de détention (section I) ;
- Décrire certaines attitudes culturelles fréquentes qui peuvent constituer des facteurs de risque de torture et de mauvais traitements (section II) ;
- Offrir quelques exemples de processus et de facteurs pouvant contribuer à un changement culturel positif au sein des lieux de détention (section III).

1 Le présent document a été élaboré dans le cadre du projet de l'Association pour la prévention de la torture (APT) et Réforme pénale internationale (PRI), « Outil d'évaluation afin de mesurer l'efficacité des MNP ». Ce document a été préparé sur la base du rapport préparé par Jem Stevens, Délégué de l'APT, *Changing Cultures in Closed Environments* (en cours de révision avant publication).

II Concepts : comprendre la culture dans les lieux de privation de liberté

1. Qu'est-ce qu'un lieu de privation de liberté ?

Il s'agit de lieux qu'il est impossible de quitter de son plein gré du fait de l'ordre explicite ou du consentement tacite d'une autorité publique.² Cela inclut des lieux tels que les prisons, les locaux de détention de la police, les centres de détention pour migrant•e•s, les institutions de santé mentale et les foyers sociaux. Le terme recouvre également les situations d'arrestation et de transport lors du transfert de détenu•e•s.³ Il existe également de nombreux types différents d'organisations responsables de lieux de privation de liberté (ci-après « lieux de détention »), et cela rend toute généralisation difficile. Cependant, pour analyser la culture des lieux de détention, il est utile de noter que, en général :

- Les agences chargées de la détention sont principalement organisées autour des individus qui se trouvent dans les lieux de détention : les détenu•e•s et le personnel pénitentiaire. La relation entre ces deux groupes joue un rôle essentiel pour déterminer la culture de l'organisation.⁴
- Cette relation est inégale : le personnel est dans une situation de pouvoir alors que les détenu•e•s dépendent des agent•e•s pénitentiaires pour leurs besoins quotidiens de base et le respect de leurs droits.
- Les lieux de détention sont coupés du monde extérieur et les cultures en leur sein peuvent se développer hors de tout contrôle.
- Ces lieux peuvent relever de différents ministères, par exemple la Défense, l'Intérieur, la Justice ou la Santé, et cela influe de manière significative sur la culture qui se développe au sein de l'organisation chargée de la détention.

- Ces lieux peuvent être gérés par différents types d'organisations - publiques et privées - ; mais quelle que soit leur nature, ces organisations ont tendance à être hiérarchiques et/ou bureaucratiques et disposent d'une structure organisationnelle claire et d'une chaîne de commandement.
- Ces organisations opèrent dans un cadre institutionnel et réglementaire régissant la privation de liberté de manière générale.

2. Que signifie la notion de « culture » dans les lieux de détention ?

« La culture dans les lieux de détention » renvoie aux postulats et aux valeurs partagés par le personnel et les détenu•e•s, qui déterminent les comportements au sein de l'organisation chargée de la détention. Il s'agit d'attitudes communes sur les priorités au sein de l'organisation chargée de la détention, la manière dont les problèmes doivent être résolus et les types de comportements acceptables. Les agent•e•s pénitentiaires travaillant dans des lieux de détention sont socialisé•e•s à la culture de l'organisation. Il peut donc leur être difficile de prendre du recul et d'évaluer celle-ci de façon objective ou de s'en départir. Les « institutions totales » telles que les prisons ou les hôpitaux psychiatriques sont des lieux propices à l'émergence d'une culture commune aux détenu•e•s car les personnes qui y sont privées de liberté sont « isolées du courant principal de la société pendant un long intervalle [et] vivent ensemble une vie limitée, administrée formellement ».⁵ Les organes de monitoring doivent tout particulièrement être attentifs au fait qu'« une culture organisationnelle forte contrôle littéralement le comportement organisationnel ».⁶

2 Article 4 du Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture (OPCAT). Voir APT, « Mise en place et désignation des mécanismes nationaux de prévention : Un Guide », 2006, p.18.

3 APT/IIDH, « L'OPCAT : Manuel de mise en œuvre », 2010, pp. 51-58.

4 A. Coyle, *Change Management in Prisons* (à paraître dans : *Understanding Prison Staff*, soumis par l'auteur) p.241.

5 E. Goffman, *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Anchor Books, 1961, p.xiii.

6 J. M. Shafritz et J. S. Ott, *Classics of Organizational Theory*, Brooks/Cole, 3^e édition, 1992 cité In Joan M. Bedore, *Prisons as Organizational Cultures: A Literature Review of a Vastly Unexplored Organizational Communication Setting*, 1994.

3. Comment les cultures émergent-elles dans les lieux de détention ?

En général, les cultures au sein des lieux de détention émergent progressivement, sur la durée, et sont fonction d'une combinaison complexe de facteurs internes et externes à l'organisation. Ceux-ci comprennent :

- **Le rôle du paradigme de l'organisation** : l'idée que l'on se fait de la raison d'être de l'organisation et de son fonctionnement. Il peut être déterminé par la législation ou fixé par des politiques publiques ou des règles explicitement définies par la direction du lieu de détention. Les règles non écrites et l'approbation tacite des responsables pénitentiaires jouent un rôle tout aussi important car elles orientent le comportement du personnel. Cet encadrement implicite peut prendre la forme « d'encouragements et d'une approbation sociale subtile, allant d'invitations à déjeuner ou à prendre un verre à un langage corporel et passant par des "hochements de tête et clins d'œil" ». ⁷

Le ministère chargé des lieux de détention joue un rôle déterminant dans la définition de ce paradigme. Dans de nombreux pays, les prisons ont, historiquement, été gérées par le ministère de la Défense, dont la mission est de protéger le pays contre les ennemis de l'État, ainsi que par le ministère de l'Intérieur, responsable du maintien de l'ordre et de la sécurité intérieure. De ce fait, la raison d'être des prisons a été définie autour d'un objectif de répression de l'opposition politique ou de lutte contre la criminalité. ⁸ En outre, la culture militaire de ces ministères imprégnait en général la structure, la hiérarchie, les programmes de formation, les conditions de travail, le mandat et l'image de soi du personnel pénitentiaire travaillant sous leur responsabilité. Le fait de placer les lieux de détention sous le contrôle civil du ministère de la Justice semble donc, au contraire, davantage propice à l'objectif de réinsertion visé par l'emprisonnement et à l'impératif de garantir les droits humains des détenu•e•s.

- **Le rôle des individus** : les agent•e•s pénitentiaires sont façonné•e•s par les attitudes et les valeurs véhiculées par leurs communautés d'origine ou qu'ils/elles ont acquis par leur éducation et leurs expériences ; ils/elles en développent d'autres via leurs interactions dans le cadre de leur travail et avec les détenu•e•s.

Racisme institutionnel au sein du Metropolitan Police Service (MPS), à Londres

En 1999, une enquête indépendante a conclu que le MPS était caractérisé par un racisme institutionnel. Ses politiques n'étaient pas racistes, mais son personnel était majoritairement de couleur blanche et la culture de ce service était donc imprégnée de « valeurs blanches et de croyances blanches ». Les agent•e•s avaient tendance à n'interagir avec des personnes noires que dans des situations conflictuelles et ils/elles avaient donc développé des stéréotypes négatifs à propos des personnes de couleur noire. Ces préjugés s'étaient « enracinés dans les attitudes, les valeurs et les croyances généralisées » au sein de l'organisation par le biais de la culture du réfectoire, à savoir les conversations de tous les jours entre les agent•e•s à propos de leur travail. Le racisme a donc été érigé en norme de la culture professionnelle, à savoir « un déterminant de la perception des agents à l'égard d'une communauté particulière ». Ce racisme institutionnel reflétait également le racisme prévalant plus largement au sein de la société britannique.

Stephen Lawrence Inquiry, *Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny*, 1999, chapitre 6

- **Le rôle des attitudes sociétales au sens large** : les lieux de détention peuvent sembler totalement coupés du monde extérieur, mais, en réalité, ils n'existent pas en vase clos. Les cultures en leur sein sont influencées par des attitudes sociales plus larges, y compris l'opinion publique, les images véhiculées par les médias et les croyances dominantes qui imprègnent le cadre institutionnel global dans lequel s'inscrit la privation de liberté. Par exemple, les niveaux de violence dans les prisons de nombreux pays d'Amérique latine peuvent être un reflet de la violence prévalant plus généralement au sein de la société. Dans certains contextes, il est attendu des forces de police qu'elles recourent à un certain niveau de violence à l'égard des suspects et cela est considéré comme normal aussi bien par la population que par les institutions de justice pénale. Afin d'identifier la racine des cultures qui imprègnent les lieux de détention, il peut donc être nécessaire que les organes de monitoring élargissent leur analyse au contexte dans lequel s'inscrit l'organisation chargée de la détention.

Les individus sont au cœur des cultures qui se forment dans les lieux de détention. Mais ces cultures se perpétuent au-delà des individus. Elles sont maintenues grâce à des symboles, des récits, des rituels et un langage qui sont inscrits dans l'histoire

7 C. Meyers, *Institutional Culture and Individual Behavior: Creating an Ethical Environment*, 2006, p.5, disponible sur www.csub.edu/~cmeyers/316assign/organizational.doc

8 International Centre for Prison Studies, *Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation*, 2004.

de l'organisation et déterminent une hiérarchie des valeurs en son sein.⁹

4. Comprendre la culture dans les lieux de détention

Toute organisation est caractérisée par différents aspects culturels, dont certains sont facilement observables et d'autres sont moins tangibles.¹⁰ Il peut donc y avoir des divergences entre les valeurs revendiquées explicitement au sein d'un lieu de détention et les manifestations réelles de cette culture. Les organes de monitoring doivent examiner ces aspects culturels à tous les niveaux pour comprendre pleinement la culture d'une organisation chargée de la détention. Les organes de monitoring ont souvent une compréhension intuitive de ce que recouvre la notion de culture, mais il peut leur être difficile de prendre du recul, de l'analyser de manière objective et de l'interpréter. Une telle capacité d'analyse peut nécessiter du temps et un travail régulier : en d'autres termes, des visites brèves ne suffisent pas pour comprendre la culture d'un lieu de détention.

a. Aspects culturels tangibles :¹¹

- L'environnement physique, le vestimentaire, les symboles et le langage de l'organisation (par exemple la signification différente donnée à des expressions comme « force de police » et « service de police »), sont des éléments visibles et facilement observables, mais qui sont en général difficiles à interpréter.
- **Les croyances et les valeurs proclamées**, peuvent être entérinées dans des politiques écrites ou énoncées par le personnel. Elles se trouvent notamment, mais pas exclusivement, dans les types de documents suivants : la vision et la mission de l'organisation, les politiques relatives aux droits humains, les serments devant être prêtés par les nouvelles recrues, les codes de conduite et les matériels de formation, les directives relatives, par exemple, à la promotion du personnel, ainsi que les contrats passés avec des entreprises privées pour la gestion des lieux de détention.

Aspects culturels dans un centre de traitement de la toxicomanie, au Brésil.

Lors de sa visite au Brésil en 2011, le Sous-Comité des Nations Unies pour la prévention de la torture (SPT) a constaté que le Centre de traitement de la toxicomanie Roberto Medeiros, à Rio de Janeiro avait une vocation punitive plutôt que thérapeutique. Le SPT a identifié certains attributs culturels matériels tels que le fait que les infrastructures et le traitement reçu par les patients étaient davantage propres à un contexte carcéral plutôt qu'à celui d'un hôpital. Il a également observé d'autres facteurs moins tangibles, notamment le fait que « les patients devaient garder la tête baissée et les mains derrière le dos lorsqu'ils marchaient dans l'établissement et lorsqu'ils s'adressaient au personnel ».

Rapport sur la visite au Brésil du Sous-Comité pour la prévention de la torture et autre peines ou traitement cruels, inhumains ou dégradants, 2012 (CAT/OP/BRA/1)

b. Aspects culturels moins tangibles :

Les **postulats sous-jacents** constituent les règles tacites de l'organisation quant aux « raisons pour lesquelles les choses sont ainsi ». Ces postulats peuvent ne pas être consciemment exprimés et il peut être difficile pour les personnes extérieures au milieu carcéral de les détecter.

9 Voir G. Johnson, K. Scholes et R. Whittington, *Exploring Corporate Strategy*, Pearson Education Limited, 8^e édition, 2008, pp. 198-199.

10 E. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, 3^e édition, 2004, pp. 25-37.

11 Ces niveaux d'attributs culturels ont été identifiés par E. Schein, *ibid.*, pp. 25-37.

III Facteurs culturels entraînant un risque de torture et d'autres mauvais traitements dans les lieux de détention

1. Droits humains et prévention de la torture dans les lieux de détention

Les droits humains reconnaissent la dignité et la valeur de chaque individu et ils sont inhérents à tous les êtres humains. Ils sont consacrés dans un corpus de normes acceptées par la communauté internationale ainsi que dans des instruments régionaux et la législation nationale. Selon un principe central du droit international, les détenu•e•s doivent conserver tous leurs droits humains (civils, politiques, économiques, sociaux et culturels), à l'exception de ceux qui sont nécessairement limités par la détention elle-même, à savoir le droit à la liberté. Les États sont tenus de respecter, protéger et réaliser les droits des détenu•e•s, et de protéger ces personnes contre les violations commises par des tiers.

Les droits qui sont particulièrement essentiels dans un contexte de privation de la liberté sont les suivants :

- Le droit des personnes privées de liberté à être traitées avec humanité et dans le respect de leur dignité.¹²
- Le droit de ne pas être soumis à la torture ni à des traitements cruels, inhumains ou dégradants.¹³

Les mauvais traitements peuvent prendre de nombreuses formes ; ils peuvent résulter d'une négligence ou d'une incapacité de l'organisation, ou ils peuvent être commis délibérément.¹⁴ La prévention de ces actes nécessite donc une approche globale qui tienne compte de la qualité générale de la vie des détenu•e•s, et ce dans l'objectif de réduire les risques en créant un environnement où tous leurs droits sont respectés. Parmi les autres droits essentiels dans un contexte de détention figurent les droits à la vie, à la santé, à l'alimentation, à l'eau et à l'éducation, le droit à une procédure régulière, le droit d'être en contact avec sa famille, les droits de l'enfant, et le droit à la non-discrimination.

Des instruments plus détaillés énoncent des normes spécifiques relatives à certains aspects du traitement

des détenu•e•s, aux mesures de protection, aux conditions matérielles, au régime carcéral et aux activités en détention, aux services médicaux et au personnel dans les environnements fermés.¹⁵ En outre, un certain nombre de principes transversaux importants, découlant des traités internationaux de droits humains, peuvent informer et orienter les politiques et actions dans les lieux de détention afin que celles-ci soient fondées sur les droits humains. Ces principes incluent : l'État de droit, la non-discrimination et l'égalité, la responsabilisation, l'autonomisation et la participation.

Au niveau le plus élémentaire, intégrer les droits humains dans les environnements fermés implique de placer l'être humain au cœur des politiques et des actions. En pratique, cela signifie à la fois qu'il faut prévoir des garanties contre les abus et promouvoir un environnement positif en favorisant le respect mutuel entre les agent•e•s pénitentiaires et les personnes privées de liberté. Une telle approche découle du postulat selon lequel les personnes privées de liberté - qu'ils s'agissent d'individus soupçonnés d'avoir commis des infractions ou de personnes condamnées ou encore de migrant•e•s, de personnes souffrant de problèmes de santé mentale, de toxicomanes ou d'autres catégories de personnes - sont avant tout des *êtres humains*. Du fait de leur détention, ces personnes sont déjà privées de liberté, ce qui constitue l'une des restrictions les plus graves auxquelles un être humain peut être soumis. En tant qu'êtres humains, ils ont le droit d'être traités avec humanité et dans le respect de leur dignité.

2. Quels aspects de la culture représentent des facteurs de risque de torture et autres mauvais traitements dans des lieux de détention ?

Les cultures des environnements fermés n'ont pas nécessairement un caractère néfaste. Cependant, certaines des attitudes et valeurs qui peuvent s'y développer sont contraires aux principes des droits

¹² Article 10, Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

¹³ Article 7, Pacte international relatif aux droits civils et politiques : Convention des Nations Unies contre la torture.

¹⁴ APT/IIIDH, « L'OPCAT : Manuel de mise en œuvre », 2010, p.15.

¹⁵ Voir APT, « Visiter un lieu de détention : Guide pratique », 2004, chapitre 4.

humains. L'expérience montre que, lorsque de telles attitudes et valeurs sont érigées en normes culturelles, elles peuvent générer un comportement organisationnel portant atteinte à la dignité et aux droits des détenu•e•s. Elles représentent donc des facteurs de risque d'atteintes aux droits humains, y compris de torture et autres mauvais traitements. Cette section décrit un certain nombre de types d'attitudes fréquents et interdépendants dans les lieux de détention, sans cependant prétendre à l'exhaustivité.

Il est important que les organes de monitoring soient attentifs à la présence et au développement de facteurs culturels susceptibles d'entraîner de tels risques. Il convient cependant de noter que certains de ces facteurs sont liés à des intérêts particuliers ou peuvent engager la responsabilité de certains individus, par exemple en cas de corruption, de recours à la contrainte ou lorsqu'il existe une hiérarchie informelle entre détenu•e•s. Le fait d'enquêter sur ces questions peut donc susciter un risque de représailles à l'encontre des détenu•e•s, du personnel et des membres des organes de monitoring eux-mêmes. Ces organes doivent donc agir en fonction du principe « Ne pas nuire ».¹⁶

a. Les personnes privées de liberté ne méritent pas de bénéficier de droits

Cette opinion peut se manifester de différentes manières. En général, selon cette perception, les personnes privées de liberté sont considérées comme des êtres inférieurs ou comme ayant perdu leurs droits du fait des infractions qu'elles ont commises - par exemple des actes criminels ou en entrant illégalement dans un pays. Selon une opinion généralisée, les « criminels » méritent d'être soumis à un traitement sévère. Or, une telle perception ne tient pas compte du principe selon lequel la peine doit être limitée à la perte de liberté et que cela revient dès lors à leur imposer de multiples peines. Dans le cadre du maintien de l'ordre, la violation des règles par les forces de sécurité peut découler d'une déshumanisation du suspect ou de l'invocation d'une cause supérieure,¹⁷ comme la lutte contre la criminalité ou contre le terrorisme.

b. Perte du statut d'individu

Le caractère routinier du travail dans un lieu de détention peut amener les agent•e•s pénitentiaires à considérer les détenu•e•s non plus comme des individus mais comme des « objets inanimés ».¹⁸ Cette tendance peut se refléter dans le caractère global ou automatique des politiques et mesures qui limitent certains droits et qui sont appliquées aux détenu•e•s sans évaluation individuelle des risques et sans tenir compte de leur situation et de leurs besoins particuliers. Par exemple, lorsque le maintien de la sécurité est érigé en priorité absolue dans les lieux de détention, le personnel peut être amené à imposer systématiquement des moyens de contrainte physiques aux détenu•e•s en réponse à des infractions mineures ; il arrive également que les agent•e•s pénitentiaires aient recours à des moyens de contrainte mécaniques afin de sanctionner un comportement perçu comme répréhensible ou qu'ils utilisent de tels instruments de manière discrétionnaire plutôt qu'en dernier recours.¹⁹ Cela peut également donner lieu à une généralisation du recours à des moyens de contrainte chimiques (à savoir, l'utilisation de médicaments, y compris des médicaments anti-psychothiques pour contrôler les comportements), alors qu'il existe des méthodes alternatives et plus adéquates pour ce faire. De telles pratiques constituent des situations de risque élevé de mauvais traitements.

c. Discrimination

La discrimination est un phénomène fréquent et multidimensionnel en milieu carcéral et elle peut être fondée, en particulier, sur des motifs d'ordre ethnique, national, religieux, d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Les personnes appartenant à des groupes vulnérables et marginalisés ont tendance à être surreprésentées parmi les populations de détenu•e•s, en fort contraste, souvent, avec le profil démographique du personnel pénitentiaire. Les stéréotypes et les attitudes de supériorité et de dédain envers les minorités, qui reflètent souvent des attitudes sociétales plus larges, peuvent prévaloir aussi bien au sein du personnel que parmi les autres détenu•e•s. De telles attitudes peuvent également se développer si le personnel interagit avec les groupes minoritaires uniquement dans des situations conflictuelles.

16 Le principe « Ne pas nuire » signifie que les personnes chargées du monitoring doivent accorder la priorité, en toutes circonstances, à la sécurité des personnes qui leur fournissent des informations. Au minimum, les actions ou l'absence d'action des personnes chargées du monitoring ne doivent pas compromettre la sécurité des personnes privées de liberté, de leurs parents et du personnel des établissements concernés ni mettre en péril leur propre sécurité et celles d'individus avec lesquels ils entrent en contact. Voir Association pour la prévention de la torture, Monitoring des lieux de détention, Briefing N°4 : « Atténuer les risques de sanctions liés au monitoring de la détention », 2012 ; et HCDH, Série sur la formation professionnelle N°7, Manuel de formation sur le monitoring des droits de l'homme, 2001, p.88.

17 B. D. Fitch, *Understanding the Psychology of Police Misconduct*, The Police Chief, vol. 78, 2011, pp. 24–27.

18 E. Goffman, *On the characteristics of Total Institutions: Staff-Inmate Relations*, dans D. Cressey (dir.), *The Prison, Studies in Institutional and Organisational Change*, International Thomson Publishing, 1961, p.68.

19 Comité européen pour la prévention de la torture, Normes du CPT (CPT/Inf/E (2002) 1–Rev. 2011) p.60.

Les attitudes discriminatoires exposent davantage les personnes appartenant à des groupes marginalisés à la violence physique et verbale. La discrimination conduit également à un déni d'autres droits. Par exemple, au Pakistan, des informations indiquent que les membres des minorités religieuses placés en détention risquent davantage d'être soumis à de mauvaises conditions de détention et d'être l'objet de violences de la part de leurs codétenu•e•s.²⁰

La discrimination peut également être due à la négligence et au fait que les systèmes existants ne répondent pas aux besoins de groupes spécifiques. Cela a pour effet de priver ces groupes de la jouissance de leurs droits sur un pied d'égalité avec les autres détenu•e•s. Dans un rapport consacré à la discrimination, le Groupe de travail des Nations Unies contre la détention arbitraire a exprimé sa préoccupation face au fait que « dans certains pays, des handicapés, des drogués et des malades du sida sont enfermés dans des lieux incompatibles avec leur état de santé, parfois sans traitement ».²¹

Discrimination à l'encontre des minorités sexuelles en détention

Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture a précisé qu'il « existait généralement une hiérarchie stricte et que ceux qui se trouvaient en bas de cette hiérarchie, comme les personnes homosexuelles, bisexuelles ou transgenres, souffraient d'une double, voire d'une triple discrimination ».

Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme, « Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre », 2011 (A/ HRC/19/41)

Les femmes privées de liberté sont exposées à de multiples formes de discrimination. Les femmes détenues sont particulièrement vulnérables aux abus sexuels qui peuvent être commis aussi bien par le personnel que par d'autres détenu•e•s. Les systèmes de détention conçus pour les détenus de sexe masculin et gérés par des organisations dominées par des individus de sexe masculin ne répondent souvent pas aux besoins psychologiques, sociaux et médicaux spécifiques des femmes.²² En outre, les femmes peuvent ressentir plus durement que les hommes l'impact de la détention. En raison du nombre plus faible de prisons pour femmes, celles-ci ont tendance à être détenues loin de leurs familles et risquent davantage de souffrir d'isolement social du fait de

la stigmatisation frappant souvent les femmes en détention.

d. La sécurité est primordiale

Dans les lieux de détention, le succès de l'organisation est souvent évalué à l'aune de l'absence d'incidents liés à la sécurité. Les problèmes de sécurité peuvent donc se voir accorder une priorité absolue, au détriment des droits des détenu•e•s. Par exemple, en France, la police avait l'habitude de retirer systématiquement les lunettes et les soutien-gorge aux détenu•e•s dans les locaux de police pour des raisons de sécurité. Le mécanisme national de prévention français a estimé que cette mesure ne respectait pas l'équilibre entre l'impératif du respect de la dignité humaine et l'exigence de sécurité et qu'elle était disproportionnée, compte tenu du faible nombre d'incidents que cette mesure pouvait réellement prévenir.²³

e. Une culture de la violence

Le fait de considérer la violence comme normale dans un lieu de détention favorise le développement d'une culture de la violence. C'est le cas lorsque la contrainte est considérée comme justifiée ou acceptable et que le personnel pénitentiaire y recourt de manière systématique, par exemple pour obtenir des aveux ou assurer le maintien de l'ordre. Une telle culture de la violence se développe également lorsque les autorités tolèrent ou encouragent la violence entre détenu•e•s ou n'agissent pas pour y mettre un terme ; cette violence entre détenu•e•s est souvent liée à la présence de hiérarchies informelles entre détenu•e•s. Une telle situation risque d'avoir un impact négatif aussi bien sur le personnel pénitentiaire que sur les détenu•e•s.

f. Instrumentaliser l'autorité à des fins personnelles

Le personnel travaillant dans les lieux de détention peut se sentir en droit d'instrumentaliser à des fins personnelles le pouvoir dont il dispose sur d'autres individus. Une telle situation peut émerger lorsque des membres du personnel jugent que leur niveau de rémunération est injuste, ou ressentent un mécontentement à l'égard d'une direction qui, selon eux, ne les soutient pas dans leur travail. Ils peuvent également être motivés par le besoin d'accroître leurs revenus afin de maintenir leur style de vie.²⁴ Lorsque la corruption est généralisée au sein d'une société et de ses institutions, le personnel peut avoir le sentiment que de telles pratiques sont « normales » et qu'en

20 Département d'État américain, *Country Reports on Human Rights Practices for 2011*, Pakistan, 2011.

21 Rapport du Groupe de travail sur la détention arbitraire à la Commission des droits de l'Homme, décembre 2003 (E/CN.4/2004/3).

22 ONUDC et UNAIDS, *Women and HIV in prison settings*, 2008.

23 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, *Rapport d'activité*, 2008, pp. 89-90.

24 Banque mondiale, *Youth for Good Governance, Module IV: Causes of Corruption*. Disponible sur <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/35971/mod04.pdf>

autre, il y a très peu de risque de se faire prendre ou d'être sanctionné. Dans certains cas, des agents•e•s pénitentiaires peuvent subir une pression de la part de collègues ou de supérieurs à participer à des pratiques de corruption par racket. Ces attitudes peuvent générer des pratiques consistant, par exemple, à octroyer des privilèges à certain•e•s détenu•e•s en échange de pots de vin (y compris avec la complicité de hiérarchies informelles entre détenus•e•s) ; dans les cas extrêmes, elles peuvent se manifester par un recours à la torture ou à la menace afin d'extorquer de l'argent aux parents de détenus•e•s.²⁵

Culture de la violence dans une prison en Moldova

Lors de sa visite en Moldova en 2010, le Comité européen pour la prévention de la torture (CPT) a noté qu'il régnait un climat de violence et d'intimidation au sein de la prison N°12 à Bender. Cette situation était liée à l'existence d'une structure hiérarchique informelle entre prisonniers et au fait que les gardiens estimaient que celle-ci était nécessaire pour maintenir l'ordre. Cette violence n'était pas limitée à des agressions entre co-détenu•e•s ; elle était également le fait de gardiens, en particulier la nuit. Des informations indiquent que les prisonniers, victimes de tels actes de violence de la part d'autres détenu•e•s, devaient verser des sommes d'argent au « chef » des prisonniers ou à des gardiens afin d'assurer leur propre sécurité ou tranquillité.

Rapport au gouvernement moldave sur la visite en Moldova effectuée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des traitements inhumains ou dégradants (CPT) du 21 au 27 juillet 2010

g. « Nous et eux »

Dans les lieux de détention, il est fréquent qu'une attitude hostile fondée sur une dichotomie entre « nous » et « eux » se développe entre le personnel et les détenu•e•s. Le personnel peut se méfier des intentions et du comportement des détenu•e•s sous sa surveillance, ou se sentir en concurrence avec les détenu•e•s face à la direction.²⁶ Le personnel peut également ressentir un sentiment de rejet des supérieurs et de la société, en estimant, par exemple, que « personne ne comprend les risques que nous prenons pour notre travail ». ²⁷ Des études ont montré que les attitudes de type « nous et eux » qui se

développent dans le cadre des activités de maintien de l'ordre génèrent des pratiques plus coercitives parmi les membres des forces de police.²⁸ Dans les prisons, de telles attitudes ont été corrélées à des niveaux plus élevés de détresse psychologique parmi les détenu•e•s.²⁹

h. Une culture d'impunité

Il existe une culture d'impunité lorsqu'il y a une tolérance généralisée à l'égard des violations des droits humains dans les lieux de détention ; lorsque les auteurs de telles violations ne sont pas tenus pour responsables - que ce soit par des procédures pénales, civiles, administratives ou disciplinaires ;³⁰ ou lorsque les sanctions sont trop faibles pour avoir un effet dissuasif. Les pactes du silence entre membres du personnel – appelés aussi « esprit de corps » (pratique consistant à ne pas dénoncer, ou à couvrir, des actes délictueux commis par des collègues) - favorisent une telle culture. L'impunité devient enracinée lorsque les institutions responsables de l'État de droit n'assurent pas cette obligation de rendre des comptes, notamment par le biais d'enquêtes impartiales et de poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs de violations. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture a souligné que l'impunité était l'une des causes majeures de la prévalence persistante de la torture et d'autres mauvais traitements dans de nombreux pays.³¹

Recours systématique à la torture et culture de l'impunité au Népal

En 2011, le Comité des Nations Unies contre la torture a conclu que les autorités népalaises recouraient systématiquement à la torture et a souligné que l'impunité endémique dont jouissaient les auteurs de violations des droits humains contribuait à ce phénomène. Selon les informations recueillies par le Comité, les autorités n'ont pas érigé en infraction pénale les actes de torture et n'ont engagé aucune poursuite judiciaire ni prononcé de condamnations pour actes de torture ou autres abus connexes commis dans le pays. La police refusait souvent d'enregistrer les allégations de torture ou bien les forces de police comme les procureurs retardaient la conduite des enquêtes. Le fait que seules des sanctions disciplinaires et des peines clémentes étaient imposées pour ces actes a contribué à cette culture

25 The Guardian, *Corruption in Iraq: Your son is being tortured. He will die if you don't pay*, 16 janvier 2012.

26 A. Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, International Centre for Prisons Studies, 2002, p.77.

27 Selon un expert du droit pénal avec lequel s'est entretenu l'auteur du présent document.

28 Terrill et al, *Police Culture and Coercion*, Criminology, vol. 41, Numéro 4, 2003, pp. 1003–1034.

29 A. Liebling, *Why Prison Staff Culture Matters*, dans Byrne, Taxman et Hummer (dir.), *The Culture of Prison Violence*, Allyn et Bacon, 2007, p.105.

30 Ensemble de principes actualisé des Nations Unies pour la protection et la promotion des droits de l'Homme par la lutte contre l'impunité (2005) (E/CN.4/2005/102/Add.1).

31 Rapport d'activité du Rapporteur spécial sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 2010 (A/65/273).

de l'impunité. En outre, dans certains cas, des informations indiquent que des officiers supérieurs de l'armée népalaise accusés de torture et de disparitions forcées ont été autorisés à prendre part à des missions de maintien de la paix des Nations Unies ou ont été promus, portant ainsi à croire que « la violence était sans conséquence pour celui qui s'y adonnait ».

Rapport du Comité contre la torture,
2012 (A/67/44), Annexe XIII

3. Où ces facteurs peuvent-ils être identifiés ?

a. Cultures et sous-cultures dominantes

L'organisation chargée de la détention peut être caractérisée par une culture dominante mais les différents établissements en son sein peuvent également être marqués par d'autres sous-cultures dominantes (par exemple, les différentes prisons ou postes de police peuvent avoir leurs propres cultures). Un ex-policier britannique décrivait ainsi cette tendance : « J'ai participé à une enquête sur un décès en détention dans un poste de police caractérisé par une culture totalement différente de celle des autres services de la division. Cette culture faisait l'apologie d'une extrême dureté - la violence était partie intégrante de la gestion du lieu de détention... ». Des sous-cultures peuvent également émerger au sein des différentes sections et unités et des services au sein d'un même lieu de détention, ou entre les différentes branches du personnel. En outre, les sous-cultures qui se développent parmi les populations de détenu•e•s – un phénomène fréquent au sein des institutions totales comme les prisons – peuvent affecter de manière significative le quotidien des détenu•e•s, comme celui du personnel. Les sous-cultures néfastes qui se développent dans le cadre de systèmes d'autogestion ou de hiérarchies informelles entre détenu•e•s peuvent constituer des facteurs de risque de torture et d'autres mauvais traitements.

b. Hiérarchies informelles entre détenu•e•s

Il existe souvent, dans les prisons, des hiérarchies informelles entre détenu•e•s qui peuvent incarner des sous-cultures fortes générant différents facteurs de risque. Ces hiérarchies s'appuient souvent sur une structure et des règles claires, qui sont appliquées par le biais de menaces, d'intimidations et de violences. Elles peuvent être liées à des bandes ou des groupes armés opérant au sein de la société, à l'extérieur de la prison. Les hiérarchies entre détenu•e•s peuvent jouer le rôle d'une administration alternative ; elles peuvent

collecter des « frais d'adhésion » et gérer un système de paiements pour l'octroi de « privilèges » auxquels les détenu•e•s ont normalement droit. Il arrive ainsi qu'elles contrôlent tous les aspects de la vie d'un•e détenu•e, de l'accès aux appels téléphoniques jusqu'aux visites des parents et au contact avec les autorités. Ces hiérarchies ont aussi souvent la maîtrise, au sein des lieux de détention, du trafic de marchandises illicites, y compris de drogues.

Hiérarchie informelle entre prisonniers dans une prison arménienne

« La "structure des voleurs", qui opère avec la connivence de l'administration, fonctionne comme un parti politique avec une idéologie et une organisation de type fasciste. Tout prisonnier admis au sein de l'établissement pénitentiaire est contraint de s'affilier au parti. Personne n'ose exprimer son aversion à son égard. Les frais d'adhésion s'élèvent entre 5 000 et 10 000 AMD par mois. Cette somme est collectée dans chaque cellule auprès de chaque individu ... Chaque nouveau prisonnier est pris à part dans un coin de la cellule ; on lui explique la charte du "parti" et on l'avertit des peines infligées en cas de non-respect des règles ».

*Life inside penal institutions, DITORD/OBSERVER #8,
2009, Comité Helsinki arménien*

Bien que ces hiérarchies informelles ne soient pas officiellement reconnues, il arrive que le personnel pénitentiaire s'appuie sur ces structures ou s'y associe pour maintenir l'ordre (par exemple pour pallier le manque de ressources ou d'expérience), pour réprimer l'opposition politique ou empêcher le dépôt de plaintes, ou à des fins de corruption et d'extorsion. Les détenu•e•s à la tête de ces hiérarchies informelles peuvent également exercer un contrôle sur l'administration pénitentiaire. Ces structures ne constituent pas seulement un danger pour le maintien de l'ordre au sein du lieu de détention ; elles représentent également une situation à haut risque en termes d'intimidations entre prisonniers et peuvent générer une culture d'inégalité de traitement entre co-détenu•e•s.³² Elles servent souvent les intérêts des personnes situées à la tête de ces structures, et ce au détriment des détenu•e•s au bas de la hiérarchie et qui ont tendance à être issu•e•s de groupes marginalisés.

c. Systèmes d'autogestion par les détenu•e•s

Les systèmes d'autogestion par les détenu•e•s sont reconnus officiellement : ils consistent à s'appuyer sur les prisonniers pour remplir différentes fonctions liées à la gestion du lieu ou aux activités quotidiennes des personnes placées en détention. Celles-ci peuvent

³² Comité européen pour la prévention de la torture (CPT), Rapport au gouvernement arménien relatif à la visite effectuée en Arménie par le CPT du 10 au 21 mai 2010.

être désigné•e•s pour accomplir certaines tâches ; il peut également leur être demandé d'en effectuer d'autres selon un système de roulement, par exemple pour la préparation des repas. Le Sous-Comité pour la prévention de la torture des Nations Unies a noté que, bien que ces systèmes puissent avoir un impact positif sur la qualité de vie des détenu•e•s, ils peuvent aussi donner lieu à une utilisation arbitraire du pouvoir et à de la violence. Cet organe a ajouté que « des mécanismes de protection efficaces sont indispensables pour garantir que ces systèmes ne se retournent pas contre les prisonniers vulnérables et ne soient pas utilisés comme des moyens de coercition ou d'extorsion ».³³

Système d'autogestion des détenu•e•s dans les prisons au Bénin

Le Sous-Comité pour la prévention de la torture des Nations Unies (SPT) a exprimé des préoccupations à l'égard des systèmes d'autogestion des détenu•e•s qu'il a observés dans des prisons au Bénin en 2008. Dans la prison de Cotonou, des prisonniers étaient désignés par le directeur de la prison pour remplir de nombreuses fonctions, y compris celle de « chefs » chargés, dans chaque bâtiment, de faire l'appel au moment de la fermeture des portes et de gérer certaines installations comme les toilettes ou les douches ; de même, un comité d'« anciens » de la communauté carcérale a été mis en place avec la mission de traiter tous les problèmes éventuels. Ces prisonniers rendaient des comptes au directeur et portaient des uniformes distincts. Le SPT a conclu que le système « produisait de grandes inégalités ou était à l'origine de violations des droits de l'Homme. Pratiquement tous les domaines de la vie en détention étaient touchés, dans la mesure où il déterminait ceux qui avaient un espace pour dormir ou accès à des vivres et à l'eau, ceux qui faisaient l'objet de restrictions de liberté supplémentaires ou de sanctions ; ceux qui travaillaient et en faveur de qui ; et ceux qui tiraient le maximum d'avantages au détriment des autres. ».

Rapport sur la visite du Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants au Bénin, 2011 (CAT/OP/BEN/1)

4. Détérioration de la culture dans les lieux de détention

Certains changements du contexte, aussi bien interne qu'externe, peuvent provoquer une dégradation de la culture des lieux de détention et accroître les risques de torture et de mauvais traitements. Par exemple, en 2010, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture a noté qu'une augmentation significative des personnes migrantes irrégulières entrant en Grèce avait entraîné une « situation de crise » dans les postes de gardes-frontières et les centres de détention pour migrant•e•s dans ce pays.³⁴ Confrontés à « un nombre sans précédent d'arrestations d'étrangers et à une pénurie grave de ressources », les gardes-frontières étaient dépassés par la situation et éprouvaient une frustration intense. Ils se montraient agressifs et tendus envers les détenu•e•s et cette situation a donné lieu à plusieurs allégations concordantes de mauvais traitements au moment de l'arrestation et durant la détention.

33 Quatrième rapport annuel du Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (SPT), 3 février 2011 (CAT/C/46/2), p.16.

34 Rapport du Rapporteur spécial sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants sur sa mission en Grèce (10-20 octobre 2010) (A/ HRC/16/52/Add.4).

IV Favoriser une culture axée sur les droits humains dans les lieux de détention

1. En quoi consiste le fait de favoriser une culture axée sur les droits humains ?

Favoriser une culture axée sur les droits humains peut être défini comme : « le processus visant à accroître le caractère inclusif d'une organisation et à faire en sorte qu'elle respecte et intègre pleinement la dignité, la valeur et les droits de tous les individus ». ³⁵ Un tel processus implique une transformation des attitudes et des valeurs partagées au sein des lieux de détention afin de créer un environnement respectueux de la dignité humaine et des principes relatifs à l'État de droit, la non-discrimination et l'égalité, la responsabilisation, l'autonomisation et la participation.

Il est avéré que la culture est l'une des caractéristiques organisationnelles les plus difficiles à transformer. ³⁶ L'instauration d'une culture axée sur les droits humains peut donc être un processus long. Il n'est pas facile de modifier des croyances profondément enracinées portant sur des modes de faire et leurs raisons d'être. Le personnel pénitentiaire se montre souvent sceptique à l'égard des droits humains car il pense que les droits humains visent à accorder des privilèges aux détenu•e•s au détriment des besoins du personnel. Au contraire, cependant, l'instauration d'une culture axée sur les droits humains au sein des lieux de détention peut être bénéfique aussi bien pour le personnel que pour les personnes privées de liberté.

2. Avantages de l'instauration d'une culture axée sur les droits humains

L'instauration d'une culture axée sur les droits humains améliore la qualité de vie des détenu•e•s ainsi que les conditions de travail du personnel pénitentiaire. L'*International Centre for Prison Studies* a fait référence à certaines prisons les plus problématiques du monde pour souligner qu'il « existe également une justification plus pragmatique de cette stratégie [de droits humains] de gestion des prisons : elle est efficace. Cette stratégie ne représente pas une manière indulgente ou libérale de gérer les prisons ... ce style de gestion est le plus efficace et le plus sûr

pour gérer les prisons ». ³⁷ Le fait de sortir d'un climat de violence et d'hostilité peut contribuer à la sécurité du personnel et améliorer ses conditions de travail.

Avantages de l'instauration d'une culture axée sur les droits humains dans un hôpital psychiatrique de haute sécurité en Écosse

- Modification de la culture qui est passée d'une dichotomie entre « eux et nous » à un climat positif et constructif de respect mutuel entre le personnel et les patients.
- Satisfaction accrue du personnel quant à ses conditions de travail.
- Satisfaction accrue des patients quant aux soins et au traitement reçus.
- Le personnel a signalé une réduction du stress et de l'anxiété.
- Le personnel a indiqué avoir moins « peur » des droits humains, mieux comprendre comment les intégrer dans leurs décisions et mieux identifier le sens et les effets positifs des droits humains pour leur propre situation.

Commission écossaise des droits de l'homme, *Human Rights in a Health Care Setting: Making it Work. An Evaluation of a human rights-based approach at The State Hospital*, 2009

Ces avantages ont été mis en évidence dans le cas du State Hospital en Écosse, un hôpital psychiatrique de haute sécurité qui accueille des patients volontaires ainsi que des personnes placées d'office en vertu du Code pénal et de la législation relative à la santé mentale. En réponse à des critiques relatives au traitement des patients, l'hôpital a cherché à élaborer et à mettre en œuvre une approche fondée sur les droits humains sur la base d'un processus participatif impliquant le personnel, les soignants et les patients. Ce processus a été mis en œuvre entre 2002 et 2004 et a été assorti d'un audit des pratiques et des politiques en matière de droits humains ; celui-ci a ensuite donné lieu à l'élaboration d'une charte des droits humains et d'un manuel des meilleures pratiques et une formation aux droits humains a été dispensée. Les effets positifs de cette réforme ont été

35 Commission des droits de l'Homme de l'Ontario, *Human Rights and Policing: Creating and sustaining organisational change*, 2011, p.8.

36 E. Schein, op.cit.

37 A. Coyle, « Gérer les prisons dans le souci du respect des droits de l'homme », *International Centre for Prison Studies*, 2009, p.11.

mis en lumière par une évaluation indépendante et sont décrits ci-dessous (voir encadré).

Les efforts visant à instaurer une culture axée sur les droits humains dans les lieux de détention vont de pair avec les actions de prévention de la torture et d'autres mauvais traitements. En effet, ces deux types d'initiatives sont l'une comme l'autre tournées vers l'avenir et visent à créer, sur le long terme, un environnement dans lequel le risque de violence est réduit. Il y a différentes façons de transformer la culture des lieux de détention : cela peut se faire de manière progressive, indirecte ou par le biais d'actions délibérées et intentionnelles. Il n'existe pas de solution magique pour favoriser l'instauration d'une culture axée sur les droits humains en milieu carcéral. Les processus et les approches appropriés sont fonction du contexte socio-politique et celui-ci détermine également l'existence d'une volonté politique en faveur du changement. Ce type de réforme peut être considéré comme une priorité dans certains pays en transition sortant d'un conflit ou d'un régime autoritaire. Les principes relatifs aux droits humains peuvent également être plus facilement acceptés dans les États démocratiques que dans des contextes non démocratiques.

Pour autant, il est possible de s'appuyer sur des études existantes et expériences passées³⁸ pour identifier certains facteurs clés susceptibles de favoriser une modification de la culture. Il peut s'agir d'initiatives visant à transformer de manière délibérée la culture organisationnelle ou d'autres facteurs favorisant une transformation progressive. Les organes de monitoring peuvent jouer un rôle important dans un cas comme dans l'autre.

3. Initiatives visant à transformer la culture organisationnelle

Lorsque l'on entreprend de modifier la culture d'une organisation chargée de la détention, il peut être nécessaire de mettre en œuvre des réformes importantes. L'instauration d'une culture axée sur les droits humains peut n'être qu'un objectif parmi d'autres dans le cadre d'un processus plus large de réforme institutionnelle. La section suivante présente quelques éléments pouvant accroître l'efficacité des processus visant à transformer la culture au sein des lieux de détention. Bon nombre de ces mesures peuvent également être mises en œuvre indépendamment et contribuer à un changement progressif de la culture.

a. Processus participatif

L'expérience montre que les initiatives visant à transformer la culture des organisations carcérales sont plus efficaces lorsqu'elles s'appuient sur des processus participatifs impliquant de nombreuses parties prenantes, à savoir le personnel, les personnes privées de liberté et, le cas échéant, des membres de la communauté. Si les détenu•e•s ou le personnel, y compris les associations du personnel, ont le sentiment que les réformes sont purement cosmétiques ou ne servent qu'à améliorer la situation d'autres acteurs, ils risquent de résister ou de s'opposer à tout changement. Le fait d'impliquer aussi bien le personnel que les détenu•e•s est un moyen d'identifier les préoccupations pertinentes de ces deux groupes et d'y répondre. Une approche participative permet donc à la fois d'orienter le processus tout en favorisant l'adhésion des différentes parties prenantes.

b. Engagement de la direction

Il est nécessaire que la direction soit impliquée pour qu'une modification de la culture puisse effectivement être instaurée. Il lui faut pour cela connaître l'histoire de l'organisation et sa situation actuelle et reconnaître en même temps la nécessité d'opérer des changements et de fixer un nouveau cap.³⁹ Les dirigeants doivent démontrer leur engagement en faveur du changement, y compris en donnant l'exemple. En général, les dirigeants qui démontrent leur engagement et font preuve de respect,⁴⁰ qui sont dotés d'un charisme évident et suscitent la confiance du personnel,⁴¹ sont davantage en mesure d'obtenir l'adhésion d'autres acteurs et de provoquer un changement de culture au sein de leur organisation.

c. Changement de paradigme : une vision claire fondée sur les droits humains

Pour provoquer un changement positif de la culture, il peut être nécessaire d'adopter une nouvelle stratégie⁴² ou philosophie de gestion de l'organisation, fondée sur les principes des droits humains et accordant la priorité à l'individu. Dans la mesure où les milieux fermés relèvent de bureaucraties plus larges et sont souvent régis par la législation, un tel changement de paradigme peut également être favorisé par des réformes politiques ou législatives. Cependant, pour être efficace, il peut être utile que cette nouvelle vision soit exprimée par la direction, qu'elle soit écrite, et qu'elle soit expliquée et diffusée au sein de l'organisation. De plus, ces documents stratégiques doivent être brefs, réalistes et faire sens aux yeux des

38 Voir, par exemple, T. G. Cummings & C. G. Worley, *Organization, Development and Change*, South-Western College Publishing, 9^e édition, 2009, pp. 526-528.

39 Voir Andrew Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, op. cit., chapitre 4.

40 Ex-directeur de prison en Australie, avec lequel s'est entretenu l'auteur de ce document.

41 Andrew Coyle, *Managing Prisons in a Time of Change*, op. cit., p.72.

42 T. G. Cummings et C. G. Worley, op. cit., p.526.

agent•e•s pénitentiaires, afin de devenir des lignes directrices orientant le travail du personnel.⁴³ L'étape suivante consiste à réformer et adapter l'organisation conformément à cette nouvelle vision.

d. La structure opérationnelle

La structure opérationnelle d'une organisation chargée de la détention peut influencer sur sa raison d'être et sur ses modes d'action. Dans un sens large, le changement de culture peut impliquer, au niveau gouvernemental, un transfert des responsabilités liées à la privation de liberté vers des ministères dont le mandat ou la philosophie sont considérés comme plus appropriés pour assumer cette fonction. Par exemple, le transfert des systèmes pénitentiaires du ministère de l'Intérieur vers un contrôle civil par le ministère de la Justice est considéré comme une étape importante en vue de la démilitarisation des prisons et de leur transformation en institutions « visant à assurer la réhabilitation et considérant les prisonniers comme des citoyens plutôt que des ennemis ».⁴⁴

Démilitarisation des prisons au Kazakhstan

Dans ses observations finales sur le Kazakhstan, adoptées en 2001, le Comité contre la torture des Nations Unies a identifié le transfert de l'autorité du système pénitentiaire vers le ministère de la Justice comme l'une des principales réalisations de la réforme juridique menée dans ce pays. Le Comité a recommandé « [d]achever le transfert de la responsabilité des prisons du ministère de l'Intérieur au ministère de la Justice, ce qui permettrait de démilitariser le système pénitentiaire ».

Comité contre la torture des Nations Unies,
Observations finales sur le Kazakhstan, 2001
(Doc. ONU A/56/44(SUPP))

Au sein de l'institution en tant que telle, le changement de culture peut impliquer une réforme structurelle afin d'assurer une meilleure responsabilisation. Cela peut également consister à modifier les missions du personnel afin que celui-ci, par exemple, ait pour principale fonction de favoriser la réadaptation des détenu•e•s plutôt que de contribuer aux enquêtes pénales ; de nouvelles fonctions peuvent également être créées pour répondre spécifiquement aux besoins des détenu•e•s et assurer leur bien-être. C'est le cas, par exemple, des agent•e•s chargé•e•s de la

surveillance de la détention dans les postes de police ou des gestionnaires des dossiers dans les centres de détention pour migrant•e•s.

e. Politiques et procédures

Ces politiques et procédures doivent refléter le changement de cap de l'organisation et être conformes aux droits humains. Elles doivent s'assurer que les mesures susceptibles de porter atteinte aux droits des détenu•e•s sont adoptées au cas par cas, après une évaluation de leur nécessité, légalité et proportionnalité. Il n'est pas toujours facile d'opérationnaliser les normes des droits humains. Il existe cependant un corpus important d'orientations pratiques qui ont été développées par les organes d'experts tels que le Sous-Comité des Nations Unies pour la prévention de la torture (SPT)⁴⁵ et le Comité européen pour la prévention de la torture (CPT).⁴⁶ Parmi les mesures fréquemment recommandées par ces organes figurent :

- Des systèmes efficaces d'obligation de rendre des comptes.
- Des mécanismes de plainte indépendants.
- Des procédures disciplinaires claires.
- Un monitoring indépendant.
- Une sécurité dynamique (consistant à assurer la sécurité en instaurant des relations constructives entre le personnel et les détenu•e•s).⁴⁷
- Des garanties fondamentales contre les mauvais traitements.
- Des évaluations de risques individualisées.
- Des activités et des mesures utiles pour favoriser la réinsertion sociale des détenu•e•s.

f. Symboles et terminologie

Lorsqu'il faut opérer une coupure nette avec des pratiques passées, il peut se révéler nécessaire de modifier les symboles et la terminologie de l'organisation chargée de la détention. Par exemple, à la fin des « Troubles » en Irlande du Nord, une commission indépendante a conclu que « la terminologie et les symboles » de la Royal Ulster Constabulary (la force de police de la province d'Ulster) étaient associés à l'une des parties au conflit et étaient revêtus d'une connotation politique.⁴⁸ Par

43 Ex-policier britannique avec lequel s'est entretenu l'auteur de ce document.

44 International Centre for Prison Studies, *Guidance note 7, Moving Prisons to Civilian Control: Demilitarisation*, 2004.

45 Le Sous-Comité pour la prévention de la torture a été créé aux termes du Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies contre la torture (OPCAT). Voir <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/OPCAT/Pages/OPCATIndex.aspx>

46 Voir www.cpt.coe.int

47 « Le développement par le personnel de relations positives avec les détenus, basées sur la fermeté et la loyauté, accompagnées d'une connaissance de la situation individuelle des détenus et de tout risque que chacun d'entre eux peut présenter. » Voir : Conseil de l'Europe, Comité des Ministres, Recommandation Rec(2003)23 du Comité des Ministres aux États membres concernant la gestion par les administrations pénitentiaires des condamnés à perpétuité et des autres détenus de longue durée (Rec(2003)23).

48 *The Independent Commission on Policing for Northern Ireland, A New Beginning: Policing in Northern Ireland*, 1999, chapitre 17.

conséquent, cette force de police a été renommée Service de police de l'Irlande du Nord et son insigne et serment ont été modifiés afin d'assurer la neutralité de cette unité à l'égard des deux communautés d'Irlande du Nord.⁴⁹ Cette transformation symbolique a eu un impact important en favorisant l'intégration des droits humains dans l'organisation de cette force de police.⁵⁰

g. Environnement physique

L'environnement physique d'un lieu de détention peut entraver ou, au contraire, favoriser le respect des droits humains. L'architecture du lieu peut refléter une certaine philosophie de la détention. Il n'est pas toujours possible de modifier les infrastructures physiques, mais cela peut favoriser un changement de culture. Par exemple, l'Alexander Maconochie Centre, en Australie, qui est devenu opérationnel en 2009, est un lieu de détention dont l'agencement reflète les principes des droits humains.⁵¹ Selon le Service pénitentiaire du territoire de la capitale australienne, la prison a été conçue dans le style d'un campus ouvert, en minimisant les signes physiques durs de l'incarcération ; de plus, les unités de logement sont disposées autour d'une « place centrale » dans laquelle sont organisées les activités.⁵² Les cellules ont été conçues pour améliorer le droit à la vie privée et les unités de logement offrent aux détenu•e•s une grande autonomie pour leurs activités quotidiennes, les prisonniers pouvant cuisiner eux-mêmes leurs repas et gérer leur propre budget en bénéficiant de formations et du soutien du personnel. Le quartier réservé aux visites a été conçu de manière à créer une ambiance conviviale, avec une buvette et un espace permettant aux détenu•e•s de faire des barbecues avec leurs familles.

h. Recrutement, affectation et licenciement du personnel

Pour provoquer un changement positif de la culture, il faut s'assurer que les compétences et l'expérience des différentes branches du personnel reflètent ces changements de valeurs et politiques ainsi que les structures opérationnelles et fonctions nouvellement

mis en place. Il peut être nécessaire, à cette fin, de recruter des agent•e•s pénitentiaires issu•e•s de certaines minorités ethniques ou disposant de profils professionnels spécifiques. Les cadres intermédiaires, quant à eux, doivent faire preuve d'engagement en faveur du processus de changement : ils doivent conduire le changement, convaincre les autres et s'assurer que les nouvelles procédures sont appliquées.

Profil du personnel chargé de la détention des migrant•e•s en Suède

Les efforts visant à instaurer une culture axée sur les droits humains dans le cadre de la détention de migrant•e•s en Suède ont notamment consisté à remplacer les sous-traitants de sociétés de sécurité privées « par des travailleurs sociaux, des conseillers psychologiques et des personnes ayant une expérience de travail dans des institutions fermées, pour faire en sorte que ces missions soient effectuées par des personnes expérimentées et faisant preuve de sensibilité... ».

Grant Mitchell, *Asylum Seekers in Sweden*, 2001

Il peut également être nécessaire de licencier les agent•e•s pénitentiaires qui ne sont pas adapté•e•s à ces nouveaux rôles ou à la nouvelle orientation de l'organisation. Par exemple, à partir de 2004, la réforme de la police en Géorgie a entraîné la dissolution d'unités problématiques ainsi que des réductions d'effectifs, y compris le licenciement des membres du personnel soupçonnés d'avoir été impliqués dans des actes de corruption et autres activités illicites :⁵³ au total, près de la moitié des forces de police ont été licenciées.⁵⁴ Les agent•e•s qui ont conservé leur poste se sont vu•e•s remettre de nouveaux uniformes et leurs salaires ont été augmentés en moyenne de neuf à dix fois.⁵⁵ Bien que ces réformes n'aient pas eu, comme cela s'est avéré par la suite, tout l'impact escompté,⁵⁶ des informations indiquent cependant une amélioration des pratiques de la police, notamment un traitement « substantiellement meilleur » des personnes détenues par la police.⁵⁷ Plus récemment, en 2012,

49 Northern Ireland Policing Board, *Human Rights Thematic Review: Policing with and for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Individuals*, 2012, p.40 ; G. Ellison, *A Blueprint for Democratic Policing Anywhere in the World?: Police Reform, Political Transition, and Conflict Resolution in Northern Ireland*, *Police Quarterly*, vol. 10, 2007, p.251 ; et M. Lamb, *A Culture of Human Rights: Transforming Policing in Northern Ireland*, *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 2008, p.389.

50 M. Lamb, *ibid.*

51 J. Stanhope, *The Prisoner as Human Being*, Right Now, 2012, disponible sur : <http://rightnow.org.au/topics/bill-of-rights/the-prisoner-as-a-human-being/>

52 ACT Corrective Services, *Alexander Maconochie Centre information booklet*, 2010. Voir aussi http://www.cs.act.gov.au/custodial_operations

53 Il convient de noter qu'un certain nombre de policiers licenciés pour corruption ou autres pratiques illégales ont été, par la suite, recrutés par le ministère des Mesures correctionnelles, de Probation et de l'Assistance juridique et sont devenus gardiens de prison au sein du système pénitentiaire géorgien.

54 M. Devlin, *Seizing the Reform Moment: Rebuilding Georgia's Police, 2004 – 2006*, Princeton University, *Innovations for a Successful Society*, 2010, disponible sur www.princeton.edu/successfulsocieties ; J. Boda et K. Kakachia, *The Current Status of Police Reform in Georgia*, Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF), 2005.

55 *ibid.*

56 *ibid.*

57 Comité européen pour la prévention de la torture (CPT), *Rapport au gouvernement géorgien relatif à la visite effectuée en Géorgie par le CPT du 5 au 15 février 2010 (CPT/Inf (2010) 27)*.

le maire d'Acapulco, au Mexique, a annoncé qu'il allait licencier 500 des 1 700 membres des forces de police de la ville car ils avaient échoué à un test visant à identifier les agents corrompus.⁵⁸ Cette décision faisait suite à un rapport publié, en 2011, par la Commission nationale mexicaine des droits de l'homme qui avait signalé les pratiques illégales « systématiques » de la police dans le cadre de ses enquêtes sur le trafic de drogue.

i. Formation

Les formations permettent de s'assurer que le personnel comprend la nouvelle vision de l'organisation, les politiques et procédures ainsi que les principes des humains qui les sous-tendent. Ces formations ne doivent pas avoir une optique théorique sur les normes juridiques relatives aux droits humains, mais plutôt mettre l'accent sur leur signification pratique, par exemple grâce à des études de cas. Pour favoriser une transformation de la culture, il est tout aussi important d'être formé à assumer un rôle que d'être formé à remplir une tâche.⁵⁹ Les formations sont davantage susceptibles d'être efficaces si elles sont assurées par des formateurs crédibles qui incluent la dimension opérationnelle du travail, y compris les défis quotidiens auxquels sont confrontés les agents pénitentiaires.⁶⁰

Formations et démilitarisation du système pénitentiaire dans les pays de l'ancienne Union soviétique

Dans les pays de l'ancienne Union soviétique, malgré le transfert des systèmes pénitentiaires du ministère de l'Intérieur vers le ministère de la Justice, près de la moitié des modules de formation destinés aux nouveaux cadres supérieurs ont continué à avoir une teneur militaire. Ainsi, l'International Centre for Prison Studies précise, à cet égard, que : « Les modifications des programmes de formation tendaient à s'ajouter aux programmes existants. Pour opérer une transformation radicale de la vision et de la structure, il faut engager une réforme tout aussi substantielle des programmes de formation et de leurs approches.

International Centre for Prison Studies, "Demilitarisation" in *Prison Services in Central and Eastern Europe, A Position Paper*

j. Supervision et renforcement

Comme il a été souligné plus haut, il est probable que les règles informelles, qui sont véhiculées par

la direction par le biais d'une approbation sociale tacite, auront plus d'incidence sur la culture des lieux de détention que les politiques officielles. On ne saurait donc surestimer l'importance d'assurer une supervision et une évaluation adéquates du personnel, et d'encadrer celui-ci de manière appropriée, par le biais de mesures incitatives et de sanctions. Comme l'expliquait un ex-policier britannique : les politiques « doivent être appliquées : il faut qu'il y ait des individus qui défendent (ces politiques), qui s'assurent de leur mise en œuvre et agissent en cas d'écarts (par rapport aux règles). Il faut que ces cadres soient au plus proche du terrain ».

« Au début, il y avait un petit nombre d'agents qui soutenaient les changements, la majorité 'attendait de voir' et un petit nombre y étaient hostiles ... Nous avons pu constater par la suite que les personnes qui étaient initialement sceptiques ont accepté de donner une chance à ce processus – si quelque chose est fait et que ça marche, ils l'acceptent. Les prisonniers soutenaient aussi le processus, parce qu'ils ont été impliqués dans les décisions sur les questions qui les concernaient ».

Ex-directeur de prison en Australie

k. Contrer les résistances : montrer que les changements sont positifs pour tous

Tout changement suscite des oppositions. Certains peuvent craindre que leur statut soit dévalué ou que leurs conditions de travail se détériorent. La réforme peut également menacer des intérêts acquis, tels que des sources de corruption. Il est donc important de souligner que la culture des droits humains bénéficie à tous et de faire en sorte que le personnel et les personnes détenues puissent elles-mêmes constater cela en pratique.

4. Moteurs et facteurs favorisant un changement de culture en détention

Il est possible de mettre en œuvre des initiatives visant à provoquer directement une modification de la culture au sein des lieux de détention, mais il y a également un certain nombre d'autres facteurs qui peuvent contribuer à ces changements et assurer leur pérennité. Dans la mesure où il existe de nombreuses sources d'influence culturelle, ces facteurs peuvent être identifiés à différents niveaux : au sein même des lieux de détention, au niveau des cadres juridiques et

58 Jurist, *Acapulco mayor to fire 500 police officers for corruption*, 3 November 2012, disponible sur : <http://jurist.org/paperchase/2012/11/acapulco-mayor-to-fire-500-police-officers-for-corruption.php>

59 C. Harfield, *Paradigm not Procedure : Current Challenges to Police Cultural Incorporation of Human Rights in England and Wales*, *Public Space: The Journal of Law and Social*, vol. 4, 2009, p.91.

60 Comme cela a été observé par l'Association pour la prévention de la torture (APT) et selon les experts avec lesquels s'est entretenu l'auteur de ce document.

politiques, au sein d'autres institutions et par le biais d'acteurs extérieurs ainsi qu'au sein de la société au sens large. Il est également important de faire en sorte que le changement de culture soit considéré comme une priorité. Certaines mesures ont été mentionnées dans la section précédente – nous examinons ici d'autres facteurs, sans prétention à l'exhaustivité, qui peuvent contribuer à des changements de la culture en détention :

a. Inscrire la modification de la culture des lieux de détention à l'agenda politique

Dans la plupart des sociétés, la garantie des droits des détenu•e•s ne constitue pas une priorité pour les décideurs politiques ou aux yeux de l'opinion publique. Certains facteurs déclencheurs peuvent être nécessaires pour que les décideurs reconnaissent le besoin d'instaurer une culture des droits humains dans les lieux de détention. Les facteurs déclencheurs les plus évidents sont les incidents hautement médiatisés tels que des décès ou d'autres incidents violents en détention qui suscitent le choc et l'indignation de la population. Les enquêtes publiques indépendantes mandatées par le parlement ou le gouvernement suite à de tels incidents peuvent mettre en évidence des problèmes systémiques en matière de droits humains ainsi que la nécessité de provoquer un changement de culture. Dans le même temps, le monitoring régulier et indépendant des lieux de détention, les échanges entre pairs entre les différentes autorités chargées de la détention ou encore le rôle moteur joué par des individus ouverts au changement et occupant des postes décisionnels importants peuvent contribuer à initier un processus de changement en amont de tels incidents.

La société civile et les personnes privées de liberté peuvent également contribuer à inscrire le besoin de changement à l'agenda politique. Par exemple, à partir de la fin des années 1960, en Suède, une série de grèves de prisonniers, soutenues par des groupes défendant les droits des détenu•e•s, ont revendiqué une amélioration du traitement des personnes en détention et des conditions pénitentiaires plus humaines.⁶¹ Les négociations avec l'administration pénitentiaire étant dans une impasse, le ministre de la Justice de l'époque a mis en place un comité doté d'un mandat qui a ouvert la voie à une réforme en profondeur de l'ensemble du système pénitentiaire.⁶² Cela a conduit à l'adoption d'une nouvelle législation beaucoup plus libérale en matière de traitement des délinquants. Celle-ci est entrée en vigueur en 1974 et a entraîné des réformes importantes du système pénal suédois. Cet exemple souligne également l'impact positif des initiatives visant à sensibiliser les détenu•e•s sur leurs droits.

b. Ouvrir les lieux de détention

Assurer la transparence dans les lieux de détention peut avoir un effet modérateur et dissuasif contre les abus éventuels. Différents types d'initiatives peuvent contribuer à instaurer une telle transparence. Les autorités pénitentiaires peuvent notamment autoriser un contrôle externe des lieux de détention par des acteurs indépendants chargés de ce monitoring tels que des ONG et des organes nationaux, régionaux et internationaux ; faire en sorte que les responsables, tels que les juges et les procureurs, visitent les lieux de détention ; mandater des enquêtes publiques sur les pratiques en détention ; autoriser les ONG à entrer dans ces lieux pour fournir des services ; et créer des liens entre les détenu•e•s et le monde extérieur, par le biais, par exemple, de visites de membres de la famille. Ces liens avec l'extérieur contribuent à assurer la réadaptation et la réinsertion des détenu•e•s après leur libération et donc à réduire la récidive.

Le changement de culture peut être facilité par l'abolition des barrières artificielles qui tendent à séparer les autorités responsables des lieux de détention des acteurs des droits humains, notamment les ONG, les institutions nationales des droits de l'Homme et les universitaires travaillant sur ces questions. Les autorités pénitentiaires considèrent souvent que ces autres acteurs sont des fauteurs de troubles ou qu'ils ne comprennent pas la nature opérationnelle de leur travail. Or, l'expérience montre que les changements de culture sont plus efficaces lorsque ces deux séries d'acteurs collaborent ensemble de manière constructive. La société civile peut offrir une expertise, signaler les problèmes et proposer des solutions, partager les pratiques internationales et surveiller les processus de changement afin d'assurer leur pérennité.

c. Le rôle moteur de la législation et des politiques publiques pour favoriser un changement de culture

La législation joue un rôle moteur dans de nombreux processus de changement de culture dans les lieux de détention. Des lois peuvent ainsi introduire des règles, des procédures et des responsabilités spécifiques en matière de détention et provoquer ainsi des changements dans les pratiques de détention. Cela peut aussi être le cas d'une législation relative aux droits humains qui énonce un ensemble de principes devant être respectés par le personnel dans le cadre de son travail. Dans certains cas, la législation peut refléter une évolution des attitudes sociétales ; elle peut aussi être adoptée pour se conformer aux obligations internationales ou aux recommandations formulées par des organes d'experts. La question de savoir si la législation relative aux droits humains peut,

61 R. Nilsson, *A well-built machine, a Nightmare for the Soul: The Swedish Prison System in Historical Perspective*, *Journal of the Institute of Justice and International Studies*, vol. 1, 2002, p.17. Pour un compte-rendu de cette grève de prisonniers et des négociations qui s'en sont suivies en Suède en 1970 et en 1971, voir T. Mathiesen, *Organisation among the Expelled*, dans *Scandinavian Studies in Criminology*, vol. 4, Universitetsförlaget, 1974, pp. 129-172.

62 Ex-responsable du *Research Group, Prison & Probation Service Sweden*, communication avec l'auteur.

à elle seule, entraîner un changement de culture en détention suscite des débats, mais il ne fait aucun doute qu'elle peut y contribuer.

Les politiques publiques peuvent également contribuer à définir le paradigme des organisations chargées de la détention et générer, ou refléter, des attitudes sociétales plus larges eu égard à la détention. Malheureusement, certaines politiques publiques relatives à la détention peuvent avoir une optique réactive ou être opportunistes, comme en témoignent les politiques répressives à l'égard de la criminalité ou de l'immigration adoptées à l'approche d'élections. Mais ces politiques peuvent également avoir un effet positif. En Australie, une politique relative à l'immigration, adoptée en 2008, a mis fin à la détention automatique des migrant•e•s illégaux au profit d'une « approche axée sur le client » qui recourt à la détention uniquement en dernier ressort.⁶³ Cela a eu un impact positif sur les conditions de détention des migrant•e•s, même si à de nombreux égards, ces avancées initiales ont été contrées par des changements de gouvernement et de politiques subséquents.⁶⁴ Les dispositions législatives peuvent fournir, à cet égard, un cadre beaucoup plus stable que les politiques gouvernementales.

d. L'influence d'autres institutions et acteurs sur la culture des lieux de détention

La privation de liberté s'inscrit dans un cadre institutionnel plus large. Par exemple, les tribunaux sont souvent impliqués dans ce processus puisqu'ils sont chargés d'ordonner les placements en détention et de veiller au respect des garanties contre les mauvais traitements. Les procureurs peuvent superviser les actions de la police et ont un rôle de surveillance de la détention. Les institutions chargées de l'État de droit ont une fonction de surveillance et assurent la reddition des comptes, y compris par le biais d'enquêtes impartiales et de poursuites effectives des auteurs des violations des droits humains érigées en infractions pénales. Les attitudes et les valeurs de ces acteurs peuvent favoriser ou entraver les changements de culture en détention. Ces attitudes et valeurs peuvent, en retour, refléter celles de la société au sens large.

Par exemple, dans de nombreux pays membres de la Communauté des États indépendants (CEI), les procureurs sont tenus de contrôler la situation dans les prisons. Toutefois, le Parquet est souvent l'une des rares institutions qui n'aient pas subi de réforme

depuis l'époque soviétique. Bien que les procureurs visitent régulièrement les prisons et rencontrent le personnel et les détenu•e•s, ils prennent généralement le parti de l'administration pénitentiaire et ne lancent pas d'enquêtes adéquates sur les allégations de violations des droits humains commises à l'encontre de prisonniers.

Le rôle des juges dans le changement de la culture de la police en Grande-Bretagne

« Avant il y avait une culture propice aux mauvais traitements. Les enquêteurs mettaient la pression sur les individus pour obtenir des aveux. Le règlement interdisait de telles pratiques mais il n'était jamais appliqué et les tribunaux fermaient les yeux ... Mais la société britannique a commencé à changer. Ensuite, les tribunaux ont décidé de ne plus fermer les yeux. Ils ont commencé à refuser les preuves obtenues sous la contrainte. Cela a eu un impact important sur la police – car il n'y a rien de pire pour un policier que de perdre une affaire ».

Ex- policier britannique

e. La nécessité d'ancrer le changement de culture dans la société au sens large

Pour être effective et réellement durable, l'instauration d'une culture axée sur les droits humains doit être ancrée dans les valeurs sociétales au sens large. Par exemple, une réforme de la police de la Nouvelle-Galles-du-Sud, en Australie, a permis de réduire les cas de corruption, mais n'a pas réellement amélioré les relations avec les groupes issus de minorités.⁶⁵ Selon une étude, cela était dû au fait que « les questions de corruption suscitaient un intérêt important de la part de la population et de la classe politique, mais qu'il n'en allait pas de même « s'agissant du racisme ou des abus de pouvoir de la part de la police ».⁶⁶ Les médias influent fortement sur les opinions sociétales et sur la définition des priorités politiques par la population et les décideurs.⁶⁷ Malheureusement, les médias ont tendance à dramatiser les questions liées à la détention, telles que la criminalité, le trafic de drogue et l'immigration, en se concentrant sur les aspects négatifs et en suscitant « une spirale réactive de législations et de politiques de plus en plus répressives ».⁶⁸ En même temps, les médias peuvent, au contraire, favoriser la reconnaissance de la nécessité de respecter les droits humains en détention et, ce faisant, améliorer le traitement des détenu•e•s.

63 J. Phillips et H. Spinks, *Immigration detention in Australia*, Parlement d'Australie, 2012.

64 Aux termes des débats qui ont eu lieu lors de la conférence, *Implementing Human Rights in Closed Environments*, Monash University (Melbourne, Australie), 20-21 février 2012, Session parallèle 7D : Asile et Immigration.

65 J. Chan, *Changing Police Culture*, *British Journal of Criminology*, vol. 36, N°1, 1996, p.109.

66 *ibid.*, p.130.

67 Juvenile Detention Alternatives Initiative (JDAI), *Using Media Advocacy to Promote Detention Reform*, The Annie E. Casey Foundation (2009).

68 *ibid.*

V. Quelles sont les compétences requises pour les organes de monitoring pour favoriser un changement de culture ?

Pour contribuer à un changement de la culture des lieux de détention, les organes de monitoring doivent s'appuyer sur une expertise et des compétences leur permettant de comprendre les facteurs et dynamiques culturels à l'œuvre lors de leurs visites de lieux de détention. Ils doivent pour cela disposer des divers types d'expertise pertinents pour les institutions qu'ils visitent. Les personnes chargées du monitoring qui disposent d'une connaissance de première main de la situation dans ces lieux, tels que les ex-agent•e•s pénitentiaires ou d'ex-détenu•e•s, peuvent être en mesure de tirer parti de cette expérience pour comprendre la culture dans ce type d'établissements. Pour contribuer à un changement de culture, les personnes chargées du monitoring doivent faire preuve d'une expertise et d'un professionnalisme assurant leur crédibilité aux yeux des autorités et de la société en général. Étant donné que le changement de culture est un processus lent, les organes de monitoring doivent adopter une perspective à long terme et faire preuve de persévérance.



association pour la prévention de la torture
asociación para la prevención de la tortura
association for the prevention of torture



Monitoring de la Détention : Outil pratique

Lutter contre les facteurs
de risque afin de prévenir
la torture et les mauvais
traitements



À propos du présent document

Le présent document fait partie de **Monitoring de la détention : Outil pratique** élaboré par PRI et l'APT. Il vise à proposer une analyse et des conseils pratiques pour aider les organes de monitoring, notamment les mécanismes nationaux de prévention, à s'acquitter de leur mandat de prévention aussi efficacement que possible lors de leurs visites des locaux de police ou des prisons.

Cet outil vise à soutenir ces organes dans leur tâche d'identification des facteurs de risque systémiques qui contribuent à la création d'environnements propices à la commission d'actes de torture ou autres mauvais traitements. Cet outil inclut :

Des documents thématiques : ces documents analysent des questions telles que le genre, l'orientation sexuelle ou la culture institutionnelle considérées dans une perspective systémique : ces thèmes sont ainsi traités sur la base d'une approche globale du monitoring en examinant les régulations et les pratiques existantes dans l'ensemble du processus de justice pénale.

Des fiches d'information : celles-ci fournissent des conseils pratiques sur la façon dont les organes de monitoring peuvent axer leurs actions sur un certain nombre de problèmes systémiques qui constituent des facteurs de risque particulièrement élevés de torture ou de mauvais traitements, tels que les fouilles corporelles ou les conditions de travail du personnel pénitentiaire.

Tous les documents de cette série sont disponibles en ligne sur :
www.penalreform.org et sur : www.apt.ch/publications

Réforme pénale internationale (PRI)
60–62 Commercial Street
Londres E1 6LT
Royaume Uni
www.penalreform.org

 @PenalReformInt

© Penal Reform International 2013

Association pour la prévention de la torture (APT)
C.P. 137
1211 Genève 19
Suisse
www.apr.ch

 @apt_geneva

ISBN 978-2-940337-82-8