

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 octobre 2004

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à la mise en place d'une formation
initiale et continue des agents pénitentiaires**

(déposée par MM. Jean-Pierre Malmendier,
Philippe Monfils, Olivier Maingain,
Alain Courtois et Charles Michel)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 oktober 2004

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de instelling van een
basisopleiding en een voortgezette opleiding
ten behoeve van de penitentiaire beampten**

(ingediend door de heren
Jean-Pierre Malmendier, Philippe Monfils,
Olivier Maingain, Alain Courtois
en Charles Michel)

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

À l'occasion des auditions organisées dans le cadre de l'examen de la proposition de loi de principes concernant l'administration pénitentiaire et le statut juridique des détenus (DOC 51 0231/001 et sv.), les agents pénitentiaires ont mis en évidence les lacunes qu'ils rencontrent dans le domaine de la formation.

Ces lacunes ont été à plusieurs reprises évoquées dans les rapports du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT). Dans son rapport relatif à sa dernière visite, le CPT indique qu'il a recueilli de nombreuses plaintes émanant des membres du personnel, tant d'encadrement que d'exécution, à l'encontre des carences en matière de formation de base et continue. Il évoque encore les risques inhérents à l'entrée en service, en urgence, d'agents contractuels ayant pour toute formation un travail d'une semaine avec un mentor expérimenté. En clair, une formation minimale sur le tas. Le CPT conclut: «Une telle option ne ferait qu'affaiblir un niveau moyen de formation professionnelle laissant déjà à désirer.»¹.

En conséquence, le CPT recommande aux autorités belges d'accorder une haute priorité au développement de la formation, tant initiale que continue, du personnel pénitentiaire. Des mesures particulières devant être prises à l'égard du personnel contractuel.

Comme le souligne la section belge de l'Observatoire international des prisons, les problèmes liés à la formation sont de deux types. Tout d'abord, les modules de formation sont inadaptés à la réalité de terrain. Ensuite, il est fréquent de voir des surveillants commencer à travailler sans avoir reçu la formation de base. Il arrive d'ailleurs que des surveillants travaillant depuis des années et assumant la fonction de chef de quartier soient appelés à suivre la formation de base².

¹ Rapport au Gouvernement de la Belgique relatif à la visite effectuée en Belgique par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du 25 novembre au 7 décembre 2001, Strasbourg, rendu public le 17 octobre 2002, p.40

² Observatoire international des prisons, Section belge, Rapport 2002, L'état des lieux des prisons pour la période 2001 et 2002, p.15

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ter gelegenheid van de hoorzittingen die werden gehouden in het kader van de bespreking van het voorstel van basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden (DOC 51 0231/001 e. v.), hebben de penitentiaire beambten gewezen op de leemten waarmee zij met betrekking tot de opleiding worden geconfronteerd.

Die leemten zijn meermaals ter sprake gekomen in de verslagen van het Europees Comité ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing (CPT). In zijn verslag over zijn jongste bezoek aan ons land, geeft het CPT aan dat er zowel bij het uitvoerend als bij het leidinggevend personeel tal van klachten zijn over het gebrek aan basisopleiding en voortgezette opleiding. Voorts wijst het op «de problemen inherent aan de dringende indienstneming van contractuele ambtenaren van wie de enige opleiding bestaat uit een week werken met een ervaren mentor, met andere woorden een minimale opleiding op de werkplek». Het CPT besluit: «Uit een dergelijke optie volgt een nog lager opleidingsniveau, dat nu reeds te wensen overlaat.»¹.

Bijgevolg formuleert het CPT «de aanbeveling dat de Belgische autoriteiten een hogere prioriteit moeten toekennen aan de ontwikkeling van de opleiding, zowel basisopleiding als voortgezette opleiding, van het gevangenispersoneel. Ten aanzien van het contractuele personeel zouden bijzondere maatregelen moeten worden genomen.».

Zoals de Belgische afdeling van het *Observatoire international des prisons* (Internationaal Observatorium van de Gevangenis) onderstreept, zijn de aan de opleiding inherente knelpunten tweemaal. Allereerst zijn de opleidingsmodules niet afgestemd op de realiteit in het veld. Voorts valt vaak te constateren dat cipiers beginnen te werken zonder dat ze de basisopleiding hebben gekregen. Bovendien komt het voor dat cipiers die al jaren in het vak zitten en die het ambt van kwartierchef vervullen, worden opgeroepen om de basisopleiding te gaan volgen².

¹ Cf. het op 17 oktober 2002 te Straatsburg bekendgemaakte Verslag aan de Belgische regering betreffende het bezoek van het Europees comité ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing (CPT) – 25 november tot 7 december 2001, blz. 43.

² Observatoire international des prisons (OIP) – Internationaal Observatorium van de Gevangenis, Belgische afdeling, *L'état des lieux des prisons pour la période 2001 et 2002*, blz. 15.

La situation actuelle va à l'encontre des règles contenues dans la Recommandation N° R (87)3 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur «les règles pénitentiaires européennes». En effet, la règle 55 dispose que:

«1. Le personnel doit suivre, dès son recrutement ou après un stage de durée appropriée, un cours de formation générale et spéciale et satisfaire à des épreuves théoriques et pratiques, à moins que ses qualifications professionnelles ne l'en dispensent.

2. Tout au long de sa carrière, le personnel devra entretenir et améliorer ses connaissances et ses compétences professionnelles en suivant les cours de perfectionnement organisés périodiquement par l'administration.

3. Des dispositions devraient être prises pour permettre au personnel, dont les capacités professionnelles en bénéficieraient, d'acquérir une expérience et une formation plus étendues.

4. Tous les membres du personnel, au cours de leur formation, devraient prendre connaissance des règles pénitentiaires européennes et être informés de leur mise en application; ils devraient également être initiés à la Convention européenne des Droits de l'Homme.»³.

Actuellement, la formation de base des agents de surveillance s'étend sur quatre semaines et commence en principe dès l'entrée en service de l'agent. Cette formation initiale est assurée, pour les agents francophones, au Centre de formation de base de Lantin et, pour les agents néerlandophones, au *Centrum voor basisopleiding* «De Bres» à Bruges.

Cette formation de base comprend notamment l'enseignement des principes élémentaires relatifs au droit pénal, aux établissements pénitentiaires et à l'organisation du département de la justice. Cette formation contient également un enseignement plus spécifique concernant la sécurité, les fouilles, le règlement de la prison et le comportement à adopter en cas d'agression⁴.

De huidige toestand gaat in tegen de regels welke zijn vervat in Aanbeveling nr. R (87)3 van het Comité van ministers aan de Lidstaten betreffende de «Europese penitentiaire voorschriften». Regel 55 daarvan bepaalt immers het volgende:

«1. *On recruitment or after an appropriate period of practical experience, the personnel shall be given a course of training in their general and specific duties and be required to pass theoretical and practical tests unless their professional qualifications make that unnecessary.*

2. *During their career, all personnel shall maintain and improve their knowledge and professional capacity by attending courses of in-service training to be organised by the administration at suitable intervals.*

3. *Arrangements should be made for wider experience and training for personnel whose professional capacity would be improved by this.*

4. *The training of all personnel should include instruction in the requirements and application of the European Prison Rules and the European Convention on Human Rights.»³.*

Thans is de basisopleiding voor het bewakingspersoneel gespreid over vier weken, en vangt ze in beginsel aan bij de indiensttreding van de beambte. Voor Franstalige beambten wordt die opleiding verzorgd in het *Centre de formation de base* van Lantin, en voor de Nederlandstalige beambten in het Centrum voor basisopleiding «De Bres» te Brugge.

Meer bepaald worden bij die basisopleiding de basisbeginselen onderwezen inzake het strafrecht, de strafinrichtingen en de organisatie van het departement Justitie. Voorts omvat die opleiding meer specifieke lessen in verband met veiligheid, fouilleren, het gevangenisreglement en hoe iemand moet omgaan met agressie⁴.

³ Recommandation N°R (87) 3 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur les règles pénitentiaires européennes, adoptée par le Comité des ministres le 12 février 1987, lors de la 404ème réunion des délégués des ministres.

⁴ CRIV 51 COM 196, p. 33

³ Cf. Aanbeveling nr. R (87)3 van het Comité van ministers aan de Lid-Staten betreffende de Europese penitentiaire voorschriften, die het Comité van ministers op 12 februari 1987 heeft aangenomen tijdens de 404de vergadering van de afgevaardigden van de ministers.

⁴ CRIV 51 COM 196, blz. 33.

Toutefois, le principe étant posé, il faut reconnaître que la réalité est toute autre. En effet, de nombreux agents entrent en service sans avoir pu suivre de formation initiale et doivent attendre des mois avant de pouvoir en bénéficier. Une formation raccourcie de deux semaines a d'ailleurs été élaborée et est dispensée aux agents pénitentiaires en service depuis plus d'un an et qui n'ont pas encore reçu de formation de base⁵.

Pour ce qui concerne la formation continue des agents pénitentiaires, elles sont organisées sur l'initiative des deux centres de formation des cadres pénitentiaires ou à la demande des établissements pénitentiaires. Il est à noter qu'en raison de l'absence de directives quant au minimum de formations continues à suivre, une grande diversité subsiste entre les établissements pénitentiaires. Par ailleurs, de nombreuses demandes de formation émanant des établissements pénitentiaires n'ont pu être rencontrées par manque de moyens budgétaires et en raison de l'impossibilité de libérer le personnel en vue de la formation⁶.

Pour ce qui concerne les formations spécifiques, seules certaines catégories d'agents pénitentiaires en bénéficient et ce, en raison des aspects particuliers de leur fonction. Il s'agit notamment des agents qui travaillent à l'entrée de la prison et des agents qui sont employés dans les sections pour internés⁷. Les premiers suivent une formation «Acces» (programme de gestion de l'accès à la prison) qui s'étale sur cinq jours et aborde tant les aspects techniques de la fonction que les aspects liés à la communication. Les deuxièmes suivent quant à eux une formation de quatre jours.

Dans le cadre de l'examen de la proposition de loi de principes concernant l'administration pénitentiaire et le statut juridique des détenus, nous avons eu l'occasion de réaffirmer la nécessité pour les agents pénitentiaires d'être suffisamment formés pour assumer les missions qu'ils remplissent déjà mais également celles qui leur seront assignées en vertu de la loi en projet. En effet, si cette proposition de loi est adoptée, les agents pénitentiaires seront amenés à appliquer de

Hoewel in beginsel dus de nodige voorzieningen voorhanden zijn, moet worden erkend dat de werkelijkheid er heel anders uitziet. Veel beambten treden immers in dienst zonder dat ze de basisopleiding hebben kunnen volgen, en ze moeten vervolgens maandenlang op die opleiding wachten. Overigens werd een verkorte opleiding van twee weken uitgewerkt, die wordt gegeven aan penitentiaire beambten die reeds meer dan een jaar in dienst zijn zonder reeds de basisopleiding te hebben gekregen⁵.

De voortgezette opleiding van de penitentiaire beambten wordt georganiseerd op initiatief van beide opleidingscentra dan wel op verzoek van de strafinrichtingen. Er moet op worden gewezen dat, aangezien er geen richtlijnen bestaan omtrent het minimum aantal voortgezette opleidingen dat iemand dient te volgen, er grote onderlinge verschillen tussen de strafinrichtingen blijven bestaan. Voorts kunnen opleidingen waarom door de strafinrichtingen wordt verzocht, niet verstrekt worden wegens ontoereikende budgettaire middelen en omdat het personeel zich niet kan vrijmaken om de opleiding te volgen⁶.

Specifieke opleidingen kunnen alleen aan specifieke categorieën van penitentiaire beambten worden gegeven, met name gelet op bijzondere facetten van hun functie. Het betreft inzonderheid beambten die werken aan de ingang van de gevangenis en beambten die werkzaam zijn in de afdelingen voor geïnterneerden⁷. Eerstgenoemden volgen een zogenaamde «Acces»-opleiding (beheersprogramma in verband met de toegang tot de gevangenis), die vijf dagen duurt en waarbij alle technische aspecten van het ambt aan bod komen alsmede de communicatiegerelateerde facetten ervan. Laatstgenoemde beambten van hun kant volgen een opleiding van vier dagen.

In het raam van de bespreking van het voorstel van basiswet «gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden» hadden wij de gelegenheid er nogmaals op te wijzen dat de penitentiaire beambten voldoende opgeleid moeten zijn, niet alleen om hun huidige taken aan te kunnen, maar tevens om de taken uit te voeren waarmee ze op grond van de ontworpen wet zullen worden belast. Indien dat wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen de penitentiaire beambten immers nieuwe

⁵ Réponse du Gouvernement de la Belgique au rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants relatif à sa visite en Belgique du 25 novembre au 7 décembre 2001

⁶ Ibid., p.38

⁷ Questions et Réponses, Sénat, Session de 2003-2004, Bulletin n° 3-7, question n° 3-435 du 21 novembre 2003, p. 480.

⁵ Eindverslag van de Belgische regering als antwoord op het verslag van het CPT naar aanleiding van het bezoek aan België van 25 november tot 7 december 2001.

⁶ Ibid., blz. 38.

⁷ Vragen en antwoorden, Senaat, zitting 2003-2004, Bulletin nr. 3-7, vraag nr. 3-435 van 21 november 2003, blz. 480.

nouvelles dispositions, à travailler dans un nouveau cadre conceptuel et partant seront contraints à respecter de nouvelles exigences en termes de qualité de travail. Le rapport final du Professeur Lieven Dupont qui est à la base du texte examiné en Commission de la Justice plaide d'ailleurs pour la mise en place de programmes de formation qui, à notre sens, devrait être concomitante à l'entrée en vigueur d'une loi concernant le statut juridique interne des détenus.

Il est à noter qu'en France, cela fait plus de quarante ans que l'école nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) assure la formation de l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire. Cet établissement public administratif rattaché au ministère de la Justice et relevant de l'administration pénitentiaire assure la formation initiale de tous les membres du personnel pénitentiaire: les membres du personnel de surveillance, du personnel de direction, du personnel d'insertion et de probation ainsi que les membres du personnel administratif et technique. L'ENAP assure également la formation continue des cadres, des acteurs de formation, des membres du personnel chargés de certaines applications informatiques ou encore des moniteurs de sport. Cette école offre en outre des possibilités de perfectionnement et de formation continue tant pour permettre au personnel de se préparer à une promotion que pour se maintenir informé de l'évolution de l'action de l'administration pénitentiaire.

La formation initiale qui est dispensée aux surveillants pénitentiaires français est une formation en alternance de vingt-deux semaines. A l'issue de cette formation, ils doivent être capables de:

- se situer dans leur environnement institutionnel et professionnel;
- maîtriser l'organisation, les droits et les règles de vie en détention;
- informer la personne placée «sous main de justice» et recueillir des informations la concernant;
- s'informer et transmettre les informations aux services concernés;
- mettre en œuvre les techniques professionnelles liées à la sécurité en détention et à la périphérie des établissements;
- assurer les déplacements de la personne placée «sous main de justice» au sein de l'établissement;
- accueillir, orienter et faciliter le traitement des demandes émanant des personnes extérieures à l'établissement.

voorschriften moeten toepassen en zullen zij in een nieuw begrippenkader moeten werken, wat betekent dat hun werkzaamheden aan nieuwe kwaliteitsvereisten zullen moeten voldoen. Het eindverslag van professor Lieven Dupont, waarop de in de commissie voor de Justitie besproken tekst is gebaseerd, bepleit overigens dat in opleidingsprogramma's wordt voorzien. Wij menen dat zulks dient samen te vallen met de inwerkingtreding van een wet over de interne rechtspositie van de gedetineerden.

Er zij op gewezen dat de opleiding van alle personeelsleden van het gevangeniswezen in Frankrijk al meer dan veertig jaar in handen is van de *Ecole nationale d'administration pénitentiaire (ENAP)*. Die administratieve openbare instelling, die verbonden is aan het ministerie van Justitie en ressorteert onder het gevangeniswezen, verstrekt een basisopleiding aan alle personeelsleden van het gevangeniswezen, met name het bewakingspersoneel, het bestuurspersoneel, het personeel dat de reclassering en de probatie van de gedetineerden begeleidt, alsook het administratief en het technisch personeel. De ENAP zorgt tevens voor de voortgezette opleiding van de kaderleden, de opleiders, de personeelsleden die belast zijn met bepaalde informaticatoepassingen en de sportmonitoren. Voorts biedt de school het personeel de mogelijkheid om zich te vervolmaken of zich bij te scholen met het oog op een promotie, of om op de hoogte te blijven van de evolutie van het reilen en zeilen in het gevangeniswezen.

De Franse gevangenenbewaarders krijgen een basisopleiding van tweeëntwintig weken, die bestaat uit een regeling van alternerend werken en leren. Na die opleiding moeten ze in staat zijn:

- hun weg te vinden in hun institutionele en professionele omgeving;
- de organisatie, de rechten en plichten van het gevangenisleven te beheersen;
- de onder het toezicht van het gerecht geplaatste personen te informeren en inlichtingen omtrent hun persoon te verzamelen;
- inlichtingen te vergaren en ze aan de betrokken diensten te bezorgen;
- de professionele technieken te hanteren die de veiligheid in de gevangenissen en in de omgeving daarvan garanderen;
- in te staan voor de verplaatsingen binnen de instelling van de persoon die onder het toezicht van het gerecht is geplaatst;
- aanvragen van personen van buiten de instelling in ontvangst te nemen, aan de juiste persoon te bezorgen en de behandeling ervan te vergemakkelijken.

Le programme des cours dispensés par l'ENAP se décline en huit unités pédagogiques: institutions et politiques pénitentiaires (organisation générale et institutions de l'administration pénitentiaire, histoire pénitentiaire, contrôle des établissements pénitentiaires, etc.), droit (Constitution, classification des établissements pénitentiaires et régimes de détention, éléments de droit pénal, module règlement intérieur et droits de la personne détenue, procédure disciplinaire, etc.), connaissance de la personne placée «sous main de justice» (approche relationnelle du surveillant, découverte des psychopathologies, la violence dans et hors la prison, etc.), politiques d'insertion (les politiques sociales et d'insertion de l'administration pénitentiaire, l'action des visiteurs de prison, le culte, la prise en charge spécifique de certains publics, etc.), sûreté et sécurité (les systèmes de sécurité, méthodologie de l'intervention, la prévention des trafics et du caïdat, secourisme, prévention incendie, les produits stupéfiants, *self defense*, etc.), relations professionnelles (rédaction d'un courrier administratif, communication, gestion du stress, etc.), ressources humaines (droits et obligations des fonctionnaires, le positionnement professionnel du surveillant, les différents personnels de l'administration pénitentiaire, etc.) et gestion administrative et financière.

A cela s'ajoute, le programme des stages qui se compose de trois volets: découverte au sein d'un établissement pénitentiaire (découverte de l'institution, apprentissage des gestes techniques et apprentissage en détention sous tutorat), mise en situation au sein d'un établissement et stage optionnel hors établissement ou en institution pénitentiaire.

Dans le courant et à l'issue de la formation et des stages, les élèves-surveillants font l'objet d'évaluations régulières jusqu'à la titularisation dans le poste de surveillant.

Force est de constater que nous avons un retard considérable par rapport à nos voisins français. Pourtant, la mise en place d'une véritable formation de base et continue est une demande constante du personnel pénitentiaire. Celle-ci a d'ailleurs été insérée dans le memorandum «Prisons» adressé par les organisations syndicales aux présidents des formations politiques démocratiques. Ces organisations demandent la création d'une école de formation pour agents pénitentiaires dispensant une formation élémentaire de base pour chaque agent ainsi que la mise en place de modules de formation permettant aux membres du personnel pénitentiaire d'envisager une évolution professionnelle.

Het cursusprogramma van de ENAP bestaat uit acht pedagogische modules: de penitentiaire instellingen en het beleid terzake (algemene organisatie en instellingen van het gevangeniswezen, geschiedenis van het gevangeniswezen, controle van de gevangenisinstellingen enzovoort), recht (Grondwet, classificatie van de gevangenisinstellingen en –stelsels, onderdelen van het strafrecht, huishoudelijk reglement en rechten van de gedetineerde, tuchtprocedure enzovoort), kennis van de onder het toezicht van het gerecht geplaatste persoon (relationele benadering door de bewaker, kennismaking met de psychopathologieën, geweld in en buiten de gevangenis enzovoort), reclasseringsbeleid (sociale reclasseringsmaatregelen van het bestuur van de strafinrichtingen, optreden van de bezoekers in de gevangenis, godsdienstbeleving, specifieke aanpak van een bepaalde doelgroep enzovoort), zekerheid en veiligheid (beveiligingssystemen, interventiemethodologie, het voorkomen van verboden handel en bendevoering, eerste hulp bij ongevallen, brandpreventie, verdovende middelen, zelfverdediging enzovoort), professionele relaties (opstellen van een administratief bericht, communicatie, stressbeheersing enzovoort), *human resources* (rechten en plichten van de ambtenaren, situering van het beroep van bewaker, de verschillende personeelsleden van het gevangeniswezen enzovoort), alsook administratief en financieel beheer.

Daarbij komt nog een stageprogramma, dat de volgende drie delen omvat: kennismaking met een gevangenisinstelling (kennismaking met de instelling, aanleren van de technische handelingen in de gevangenis, onder begeleiding van een mentor), een inleeftraining in een instelling en een optionele stage binnen of buiten de gevangenisinstelling.

Zowel tijdens als na de opleiding en de stages worden de leerling-bewakers regelmatig geëvalueerd tot zij als bewaker worden aangesteld.

We kunnen er niet omheen dat we een aanzienlijke achterstand hebben ten opzichte van onze Franse buren. Toch is het de duurzame wens van het gevangenis-personeel dat werk zou worden gemaakt van een echte basis- en voortgezette opleiding, bij zoverre dat die is vervat in het memorandum «Gevangenis» dat de vakbonden hebben bezorgd aan de voorzitters van de democratische politieke partijen. De vakbonden vragen dat een opleidingsinstituut voor penitentiaire beambten wordt opgericht, dat zou moeten voorzien in een basisopleiding voor alle beambten, alsmede in de organisatie van opleidingsmodules die het gevangenis-personeel in staat stellen beroepsmatig te groeien.

Dans sa réponse au rapport du CPT relatif à sa visite en Belgique du 25 novembre au 7 décembre 2001, le gouvernement avait déjà tracé quelques pistes de réflexion en matière de politique de formation du personnel:

- la possibilité d'offrir des «sessions d'introduction» dès leur entrée en service pour les nouveaux agents pénitentiaires;
- l'élaboration d'un plan de formation combiné avec une évaluation permanente en concertation avec les différents services concernés;
- l'instauration d'une épreuve de clôture destinée à évaluer les aptitudes acquises et à sanctionner la formation suivie;
- la réalisation d'une évaluation des formations dispensées afin de les adapter éventuellement aux besoins rencontrés sur le terrain⁸.

Le gouvernement actuel a également inscrit ce point dans ses priorités puisqu'il figure clairement dans la note de politique générale du ministre de la justice du 12 novembre 2003:

«L'amélioration du statut financier des agents pénitentiaires a reçu une attention prioritaire ces dernières années.

Les prochaines années seront mises à profit pour arriver à une amélioration de la fonction elle-même.

Alors que l'accès à cette fonction, sur base des profils de compétence susmentionnés, a été adapté, la formation (formation de base et formation continue) doit être mise sur pied. Les trois piliers que sont la connaissance, la capacité et l'apprentissage de comportement, doivent être présentés de manière équilibrée dans la formation dispensée. La formation actuelle est largement inférieure à ce que connaissent les pays voisins, tant en ce qui concerne son contenu que sa durée. La révision du volet sur la gestion du personnel demande une attention prioritaire.»⁹.

⁸ Réponse du Gouvernement de la Belgique au rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants relatif à sa visite en Belgique du 25 novembre au 7 décembre 2001, p. 38

⁹ Note de politique générale de la ministre de la justice, Chambre, DOC 51 0325/16, p. 39 et 40

Na het bezoek dat het Europees Comité ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing van 25 november tot 7 december 2001 aan België bracht, had de regering in een reactie op het verslag van het comité reeds enkele mogelijkheden geopperd om de opleiding van het personeel in goede banen te leiden, met name:

- nieuwe penitentiare beampten zou bij hun aanstelling «een kennismakingsronde» kunnen worden aangeboden;
- in overleg met de verschillende betrokken diensten zou een opleidingsplan kunnen worden uitgewerkt, dat gepaard gaat met een permanente evaluatie;
- er zou een eindtoets kunnen worden ingesteld om na te gaan of de kandidaat de vereiste bekwaamheid verworven heeft en om de gevolgde opleiding met een getuigschrift af te sluiten;
- de verstrekte opleidingen zouden kunnen worden geëvalueerd, teneinde ze eventueel af te stemmen op de noden van de mensen in het veld⁸.

Dat ook de huidige regering de opleiding van het gevangenispersoneel tot een van haar prioriteiten heeft gemaakt, blijkt duidelijk uit de beleidsnota van de minister van Justitie van 12 november 2003:

«De voorbije jaren werd er prioritair aandacht besteed aan de verbetering van het financieel statuut van de penitentiare beampten.

Van de komende jaren zal worden gebruik gemaakt om tot een verbetering van de functie zelf te komen.

Nu de toegang tot deze functie aangepast werd op basis van de hoger aangehaalde competentieprofielen, moet de opleiding (basisopleiding en voortgezette opleiding) in gang worden gezet. De drie pijlers, te weten kennis, het kunnen en het aanleren van gedrag, moeten op een evenwichtige manier voorgesteld worden binnen de verstrekte opleiding. De huidige opleiding is aanzienlijk inferieur aan wat er in de buurlanden verstrekt wordt, zowel op het vlak van de inhoud als op dat van de duur. De herziening van het luik over het personeelsbeheer vereist dat de aandacht hiervoor een prioriteit is.»⁹.

⁸ Antwoord van de Belgische regering op het verslag dat het Europees Comité ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing heeft opgesteld naar aanleiding van zijn bezoek aan België van 25 november tot 7 december 2001, blz. 38.

⁹ Algemene beleidsnota van de minister van Justitie, Kamer, DOC 51 325/16, blz. 39 en 40.

Dans le cadre des tables rondes organisées par la ministre de la Justice et auxquelles a été associé le personnel pénitentiaire, les problématiques de la sélection et de la formation ont été abordées. Des propositions concrètes en la matière ont été annoncées pour la fin juin 2004. En réponse à une question posée à la fin juin de la même année, la finalisation imminente d'un plan global reprenant les priorités concrètes en matière de formation avait été annoncée.

Le groupe MR estime qu'il est temps à présent de présenter à la Chambre des représentants les pistes qui ont été dégagées lors de ces tables rondes et de prendre les décisions adéquates afin que les agents pénitentiaires bénéficient enfin d'une formation digne de ce nom.

Jean-Pierre MALMENDIER (MR)
Philippe MONFILS (MR)
Olivier MAINGAIN (MR)
Alain COURTOIS (MR)
Charles MICHEL (MR)

De minister van Justitie organiseerde een aantal rondetafelgesprekken waarbij het gevangenispersoneel werd betrokken, en waar het vraagstuk van de selectie en de opleiding werd aangekaart. Concrete voorstellen terzake werden aangekondigd voor eind juni 2004. In antwoord op een vraag die rond dezelfde tijd werd gesteld, was aangekondigd dat binnen afzienbare tijd de laatste hand zou worden gelegd aan een algemeen plan dat de concrete prioriteiten inzake opleiding zou bevatten.

De MR-fractie acht thans de tijd gekomen om de Kamer van volksvertegenwoordigers in te lichten over de denksporen die tijdens de rondetafelgesprekken naar voren zijn gebracht, alsook om de nodige beslissingen te nemen teneinde de penitentiaire beambten eindelijk een passende opleiding te kunnen aanbieden.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

A. considérant les lacunes en matière de formation des agents pénitentiaires constatées à plusieurs reprises par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) lors de ses visites dans les prisons belges;

B. considérant la recommandation formulée par le Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants dans son rapport au gouvernement de la Belgique relatif à la visite effectuée en Belgique du 25 novembre au 7 décembre 2001 et rédigée en ces termes: «Le CPT recommande aux autorités belges d'accorder une haute priorité au développement de la formation, tant initiale que continue, du personnel pénitentiaire. Des mesures particulières devant être prises à l'égard du personnel contractuel.»;

C. considérant les problèmes liés à la formation soulevés par la section belge de l'Observatoire international des prisons dans son rapport sur l'état des lieux des prisons pour la période 2001 et 2002;

D. considérant que tant le contenu que la durée des formations ne répondent pas aux exigences minimales contenues dans la Recommandation N° R (87) 3 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur «les règles pénitentiaires européennes» et plus particulièrement la règle 55;

E. considérant que la nécessité pour le personnel pénitentiaire de travailler en toute sécurité implique incontestablement une connaissance approfondie du système carcéral et de son mode de fonctionnement avant son entrée en fonction;

F. considérant les nouvelles exigences auxquelles seront soumis les agents pénitentiaires contenues dans la proposition de loi de principes concernant l'administration pénitentiaire et le statut juridique des détenus;

G. considérant le retard que notre pays a pris en matière de formation du personnel pénitentiaire par rapport à nos voisins;

H. considérant la demande constante des organisations représentatives des membres du personnel pé-

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de leemten inzake de opleiding van de penitentiare beambten die het Europees Comité inzake de voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandelingen of bestrafingen (CPT) bij zijn bezoeken aan de Belgische gevangenen herhaaldelijk heeft vastgesteld;

B. gelet op de aanbeveling die het Europees Comité inzake de voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandelingen of bestrafingen doet in zijn verslag aan de Belgische regering over het bezoek in België van 25 november tot 7 december 2001, die luidt als volgt: «Het CPT formuleert de aanbeveling dat de Belgische autoriteiten een hogere prioriteit moeten toekennen aan de ontwikkeling van de opleiding, zowel basisopleiding als voortgezette opleiding, van het gevangenispersoneel. Ten aanzien van het contractuele personeel zouden bijzondere maatregelen moeten worden genomen.»;

C. gelet op de problemen inzake opleiding waarop de Belgische afdeling van het *Observatoire international des prisons* (OIP) (Internationaal Observatorium van de Gevangenen) heeft gewezen in zijn verslag over de toestand van de gevangenen voor de periode 2001-2002;

D. overwegende dat noch de inhoud noch de duur van de opleidingen beantwoorden aan de minimale eisen van Aanbeveling nr. R (87) 3 van het Comité van ministers van de Raad van Europa betreffende de Europese penitentiare voorschriften en meer bepaald regel 55 daaruit;

E. overwegende dat de noodzaak voor het gevangenispersoneel om in veilige omstandigheden te werken ontegenzeggelijk een grondige kennis van het gevangeniswezen en van de werking ervan vereist vóór de indiensttreding;

F. gelet op de nieuwe eisen die aan de penitentiare beambten zullen worden gesteld en die vervat zijn in het voorstel van basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden;

G. gelet op de vertraging die ons land ten aanzien van de buurlanden heeft opgelopen wat de opleiding van het gevangenispersoneel betreft;

H. gelet op de aanhoudende vraag van de representatieve organisaties van de leden van het penitentiari-

nitentiaire en matière de formation de base et continue;

I. considérant les pistes de réflexions déjà dégagées par le précédent gouvernement dans sa réponse au rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants relatif à sa visite en Belgique du 25 novembre au 7 décembre 2001;

J. considérant la note de politique générale de la ministre de la Justice du 12 novembre 2003 (Doc. Chambre, n° 51 325/6) contenant un engagement clair quant à l'amélioration indispensable de la formation dispensée aux membres du personnel pénitentiaire;

K. considérant les consultations menées depuis un certain temps par l'actuelle ministre de la Justice ainsi que l'annonce de la finalisation imminente d'un plan global reprenant les priorités concrètes en matière de formation;

L. considérant la nécessité de mettre en place rapidement une véritable politique de formation du personnel pénitentiaire;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT :

I. d'élaborer dans les plus brefs délais un plan global réformant la politique de formation des membres du personnel de l'administration pénitentiaire;

II. d'examiner la possibilité de créer un ou plusieurs établissements dispensant des modules de formation, initiale ou continue, sur le modèle de l'Ecole nationale de l'administration pénitentiaire française ou s'inspirant de la formation élaborée pour les fonctionnaires de police dans le cadre de la réforme des services de police: formation de base, formation fonctionnelle, formation continuée ou formation de promotion;

III. de dégager les moyens budgétaires indispensables à la mise en place d'une formation digne de ce nom.

19 octobre 2004

Jean-Pierre MALMENDIER (MR)
Philippe MONFILS (MR)
Olivier MAINGAIN (MR)
Alain COURTOIS (MR)
Charles MICHEL (MR)

personeel op het stuk van de basisopleiding en de voortgezette opleiding;

I. gelet op de denksproten die de vorige regering reeds heeft aangegeven in haar antwoord op het verslag van het Europees Comité inzake de voorkoming van folteringen en onmenselijke of vernederende behandelingen of bestraffingen betreffende het bezoek in België van 25 november tot 7 december 2001;

J. overwegende dat de beleidsnota van de minister van Justitie van 12 november 2003 (DOC Kamer 51 325/16) een duidelijke verbintenis bevat aangaande de onontbeerlijke verbetering van de opleiding van de leden van het penitentiair personeel;

K. gelet op het overleg dat de huidige minister van Justitie al enige tijd voert en op de aankondiging dat zeer binnenkort de laatste hand zal worden gelegd aan een algemeen plan waarin de concrete prioriteiten op het vlak van de opleiding zijn opgenomen;

L. gelet op de noodzaak om snel te zorgen voor een volwaardig beleid inzake opleiding van het penitentiair personeel;

VRAAGT DE REGERING :

I. zo spoedig mogelijk een algemeen plan uit te werken tot hervorming van het beleid inzake de opleiding van de personeelsleden van het bestuur der strafinrichtingen;

II. de mogelijkheid te onderzoeken om een of meer instellingen op te richten waar modules voor basisopleiding of voortgezette opleiding kunnen worden gevolgd, naar het model van de Franse *Ecole nationale de l'administration pénitentiaire* of waarvoor de opleiding van de politieambtenaren in het kader van de politiehervorming model zou staan : basisopleiding, functionele opleiding, voortgezette opleiding of bevorderingsopleiding;

III. de begrotingsmiddelen vrij te maken die noodzakelijk zijn om een opleiding die naam waardig uit te bouwen.

19 oktober 2004