



Commission
de Surveillance
Huy + Marneffe

RAPPORT ANNUEL 2022
DE LA COMMISSION DE SURVEILLANCE DE HUY

Table des matières

1. La Commission de Surveillance.....	1
1.1. Composition	1
1.2. Fonctionnement	1
1.3. Traitement des demandes des personnes détenues	2
2. L'établissement pénitentiaire concerné	2
3. La surveillance	2
3.1. Thématiques principales relevées par la CdS	2
3.2. Thématique transversale de l'année 2021 : Surpopulation	5
4. Le droit de plainte.....	5
5. Les trois principales conclusions et recommandations de la CdS pour l'année 2021	5
6. Principaux défis de la CdS et principaux axes de travail pour l'année 2022	6

1. La Commission de Surveillance

1.1. Composition :

Florian Bodart, éducateur spécialisé, master en ingénierie sociale.

Pauline Chevalier, assistante sociale.

Adeline Dellisse, criminologue.

Thérèse d'Udekem, infirmière pédiatrique.

Alexandre Gossiaux, enseignant.

Caroline Lecloux, criminologue.

André Marsden, ingénieur, retraité de la fonction publique.

Colette Nigot, assistante sociale retraitée.

Marie-Eve Ochelen, criminologue.

Colin Pirard, politologue, auditeur.

Julie Trokay, juge.

Claire Trabert, médecin.

1.2. Fonctionnement

En 2022, nous poursuivons sur le même mode de fonctionnement que fin 2021.

Chaque mois, un commissaire est désigné commissaire du mois et se rend dans les établissements pénitentiaires de Huy et Marneffe une fois par semaine. Le commissaire rencontre les détenus qui le souhaitent, éventuellement différents intervenants de la prison, visite certains locaux de la prison et fait un rapport de ses constats aux autres membres de la CdS.

La commission se réunit chaque premier lundi du mois à Huy afin de débattre des constats du commissaire du mois, de discuter des priorités pour le ou les mois qui suivent, de ce que nous souhaitons que la présidente rapporte auprès de la direction et d'éventuels points d'organisation et de fonctionnement internes.

Nous avons eu un moment d'échange constructif entre tous les membres de la commission et l'ensemble des directrices afin d'échanger sur le contenu du rapport annuel 2021. Ce moment est précieux, et nous avons programmé un nouvel échange autour du rapport 2022

La présidente rencontre la direction de l'établissement environ une fois par mois. Lors de ces rencontres, elle échange sur des problématiques globales rencontrées dans l'établissement pénitentiaire. Les situations individuelles qui demandent un contact ou des explications de la direction, sont directement traitées par le commissaire du mois, soit lors de son passage dans l'établissement, soit par mail ou par téléphone.

1.3. Traitement des demandes des personnes détenues

Dans l'établissement de Huy, nous sommes interpellés de différentes manières. Les détenus nous interpellent soit directement dans un couloir, soit via la boîte aux lettres de la commission. Mais nous sommes aussi régulièrement interpellés par des agents pénitentiaires sur le cas particulier de l'un ou l'autre détenu. Cette bonne collaboration au sein de l'établissement nous permet d'avancer sur de nombreuses problématiques de manière plutôt efficace.

2. L'établissement pénitentiaire concerné

Il s'agit d'une maison d'arrêt et de peine. L'aile A de la prison propose un régime ouvert, et l'aile B un régime fermé.

Le bâtiment de Huy a été construit au XIX^{ème} siècle. Il s'agit donc d'un bâtiment vieillissant ce qui compromet sa salubrité. N'étant pas considéré comme prioritaire le stand-by qui en résulte est décourageant pour tous : direction, personnel et détenus !

3. La surveillance

3.1. Thématiques principales relevées par la CdS

1. L'infrastructure : elle reste vétuste mais la direction attendait beaucoup du subsidé « Bien-être » pour rafraichir l'entrée de la prison et surtout aménager une kitchenette avec buanderie dans l'aile A de manière à favoriser l'autonomie des détenus. Le bilan est mitigé car une partie du budget n'a pas été attribué donc le projet de kitchenette est en stand-by. Les appareils n'ont pas été livrés suite à des problèmes d'approvisionnement, une partie des appareils commandés n'étant plus disponibles, et il y a eu quelques soucis de procédure. Le projet va donc être relancé. Nous interrogeons la direction à ce sujet à chacune de nos rencontres mensuelles.

Les douches : il y en a 6 dont une inutilisable car le tuyau est arraché (la Régie ne bouge pas malgré les demandes de la direction) et une baignoire qui ne sert à rien et pourrait être transformée pour offrir 2 douches supplémentaires. Le projet de désinfecter les douches tous les 3 mois est bloqué par manque d'équipement spécial. Nous avons interpellé la comptabilité qui nous explique qu'il faut faire un marché public mais elle est débordée. Malheureusement, la direction n'a pas réussi à imposer la douche hebdomadaire vu le blocage syndical.

Le préau : l'absence de tourniquet a rendu impossible la reprise de l'horaire de préau pré-covid car les syndicats s'y sont opposés. La direction est très dépitée mais ne désespère pas d'y arriver surtout que le tourniquet devrait être placé.

2. La sécurité : Les largages continuent et augmentent même significativement. Des détenus se sont même fait livrer un Quick par drone. L'installation de caméras de surveillance en bordure de préau permet une meilleure surveillance. Les fautifs sont actuellement masqués pour éviter d'être reconnus. Les agents réclament la pose d'un filet mais son coût pose problème.
Suite à cela, beaucoup de fouilles ont eu lieu avant la mise en route des caméras car les largages ont augmentés (une moyenne de 6 gsm par semaine trouvés en mars) avant le renforcement de la surveillance et l'imagination des détenus a été incroyable : des boulettes de drogues cachées à l'intérieur d'un mars des téléphones cachés en cellule dans des briques de lait, entre la couche de carton et la couche de cellophane du tetrapack... Il ne s'agit plus de faire un tour de préau avant et après les sorties préau, mais d'intercepter ce qui tombe pendant les préaux. L'absentéisme parmi les AP rend la charge très lourde pour ceux qui restent. Nous avons interpellé la direction à ce sujet vu les nombreuses plaintes reçues des agents.
Lors d'un sweeping, 12 gsm ont été trouvés avec punition immédiate des détenteurs. D'autre part, certains détenus pour mœurs sont agressés verbalement par d'autres détenus. Ils n'osent donc plus aller au préau. La direction nous a expliqué qu'il était possible de les laisser aller seuls à la douche temporairement dans l'attente d'un transfert mais pour le préau, ce n'est pas possible.
3. Le personnel : 2022 a été une année très compliquée pour l'ensemble du personnel.
 - La directrice s'est retrouvée seule suite à des lenteurs dans l'appel à candidature pour remplacer la directrice adjointe. Heureusement, un directeur chevronné a rejoint l'équipe en juin et un troisième directeur a pris ses fonctions en novembre. L'OCD va pouvoir reprendre et la directrice principale va enfin pouvoir s'attaquer aux dossiers laissés de côté (ex : sécurité incendie – ROI - ...). Nous avons interpellé le CCSP à ce sujet car la situation jusqu'en juin était vraiment problématique.
 - le greffe : suite au départ à la pension d'une personne, la responsable de la comptabilité, Mme Goreux, est venue renforcer le greffe. Mais elle n'a eu que 4 jours

de formation vu le manque de personnel. En décembre une 4^{ème} personne est venue renforcer l'équipe. Nous en avons parlé avec la direction en novembre pour voir quelle solution trouver pour la soulager. La direction est attentive à améliorer la dynamique de l'équipe.

- la comptabilité : gros problèmes dans les cantines car, par mesure d'économie, les détenus doivent recopier le n° de l'article commandé et c'est source d'erreur ou illisible ! Après discussion avec la direction, la nouvelle comptable propose de créer une feuille reprenant tous les articles à garder en cellule et une feuille ne reprenant que les n° des articles à compléter pour la commande, ce qui permettra d'éviter pas mal d'erreurs

La cantine externe pose aussi problème car le délai de livraison est de plus de 3 mois après la commande. Nous en avons discuté avec la nouvelle comptable arrivée en août et qui était déjà au bord du burn-out en novembre. La direction nous explique être attentive à la dynamique de l'équipe. Normalement la commande devrait arriver dans un délai de 2 à maximum 4 semaines surtout s'il s'agit de ventilateurs en pleine canicule. L'absence d'un nouveau catalogue de Media Markt, souvent invoqué comme cause des retards, n'est pas un problème car tous les articles se trouvent sur internet. Le choix de Media Markt tient au fait qu'il livre à la prison car, dès juillet 2023, l'EP n'aura plus de chauffeur.

Seule la responsable de la comptabilité des détenus est habilitée à faire les virements car elle est personnellement responsable ce qui pose problème quand elle part en congé. Mais il n'y a pas d'autres solutions car la délégation de signature est trop risquée. Il faudrait en aviser les détenus pour qu'ils anticipent leurs demandes de versement.

Nous avons relayé auprès de la direction la situation très compliquée à la comptabilité mais un renfort est heureusement arrivé le 1^{er} décembre et l'entente semble bonne au sein de l'équipe.

- les agents : gros absentéisme en début d'année qui a empêché des agents de prendre leurs congés mais la prison a toujours tourné normalement et les grèves ont eu très peu d'impact (peu d'ASP en grève, ce qui est habituellement le cas à Huy entre autres pour des raisons financières). L'absence de procédures écrites rend la situation compliquée pour les nouveaux engagés Rosetta qui n'ont que 10 jours de formation. Nous l'avons relayé à la direction qui compte s'y atteler maintenant qu'elle a du renfort.

- les portiers : se plaignent qu'ils n'arrivent pas à faire correctement leur boulot quand ils sont seuls. Cela a été relayé à la direction. Leurs chaises étaient complètement défoncées et les accoudoirs coupants. Elles ont été remplacées en décembre par des fauteuils du service administratif qui a eu de nouveaux fauteuils, d'où grogne des portiers mais les fauteuils sont en état !

4. Le service médical : la communication avec le service médical reste toujours compliquée. Un des médecins assez apprécié des détenus est parti et va être remplacé. Des problèmes de suivi ont été constatés (ex : accident au préau non traité. Le détenu n'a eu que tardivement de la crème et pas de radio faite alors qu'il aurait sans doute dû être plâtré-agression d'un détenu par 3 autres avec problème à l'œil traité après 48h)).

3.2. Thématique transversale de l'année 2022 : la surpopulation

La prison est prévue pour 65 détenus. Elle accueille environ de 75 à 80 détenus mais les cellules solos ont été transformées en duo. Donc, en cas de surpopulation, chaque détenu a un lit et il n'y a pas de matelas par terre. Régulièrement le plafond de 85 détenus est atteint (mai – juillet – août où il a été dépassé – septembre), voire même dépassé même si un arrêté du bourgmestre l'interdit ! Cette situation a un impact certes limité (pas de matelas par terre) sur les détenus car l'organisation des douches devient compliquée, la buanderie ne suit pas, le local pour trier les cantine est très exigu, les possibilités d'aller en salle de body sont moins nombreuses, la cuisine n'est pas prévue pour plus de 65 détenus, les commandes de nourriture ne sont pas suffisantes et les rations alimentaires sont réduites, le greffe, le SPS et le SAD sont débordés ce qui a un impact non négligeable sur le quotidien tant des ASP que des détenus. Cependant chaque service fait de son mieux pour réduire au maximum l'impact de cette surpopulation chronique sur les détenus. La direction, pour régler ce problème de surpopulation, demande le transfert accéléré de condamnés de manière à tenter de rester dans des limites acceptables.

4. Le droit de plainte

En 2022, il n'y a pas eu de plaintes pour l'établissement de Huy. Nous pensons que cela est dû en grande partie à l'écoute de la direction qui règle rapidement d'éventuels problèmes et à l'attitude constructive de la majorité des agents qui tentent d'humaniser le séjour des prévenus.

5. Les trois principales conclusions et recommandations de la CdS pour l'année 2022

- La vétusté de l'infrastructure (1 douche sur 6 non opérationnelle, cellules dégradées ,circuit électrique non conforme, plombs sautent régulièrement, problème de téléphonie car les câbles sont trop anciens pour l'antenne - ...)
- La situation de la prison au sein de la ville avec un accès très aisé à l'enceinte qui permet le largage de produits illicites. La surveillance est très chronophage pour les agents et frustrante car ils trouvent en moyenne 6 gsm/semaine et ce n'est que la pointe de l'iceberg. Ils en viennent à demander qu'on autorise les gsm !
- La reprise de l'OCD et la mise en place des procédures et de la procédure incendie qui ont dû être postposées vu le sous-effectif de la direction

La CdS recommande donc de :

- Recommander à la Régie des bâtiments de définir un projet lié à l'infrastructure de la prison. La demande de mise en conformité date de 2014 et n'est toujours pas rencontrée ! Veiller à la mise en conformité du circuit électrique (66 remarques en 2019 et pas la moindre amélioration fin 2022)

- Recommander à la Régie des bâtiments la pose d'un grillage ou autre dispositif qui empêcherait les produits lancés de tomber dans l'enceinte et éviterait une partie des largages (proposition de la direction).
- Rappeler à la direction l'importance de l'OCD car c'est une demande des détenus et un moyen de diminuer la tension dans l'EP

6. Principaux défis de la CdS et principaux axes de travail pour l'année 2023 :

Outre la vétusté des bâtiments sur laquelle il conviendrait que l'administration se penche sérieusement, il semblerait qu'à Huy, une partie des difficultés vienne d'être résolue par le renfort du poste de direction, renfort que Mme Havart réclamait depuis longtemps. Elle va enfin être secondée correctement de manière à se consacrer à des dossiers importants qui relèvent de sa seule compétence !

Néanmoins il semblerait qu'il faille toujours la soutenir dans le domaine de la gestion du personnel car elle doit souvent faire face à des situations problématiques :

- L'absence du personnel en congé de maladie ... parfois pour fin de carrière... (qui déforce considérablement les équipes !)
- La position des syndicats qui vient parfois déforcer des décisions pourtant pertinentes (ex du préau et des douches...),
- La dynamique d'équipe doit être améliorée (ex : greffe – comptabilité, ...)

Il est aussi indispensable que la Régie des bâtiments définisse un projet réaliste pour l'EP avec des investissements en conséquence de manière à la sécuriser (circuit électrique, augmentation du nombre de douches, tourniquet pour le préau, dispositifs anti-largage et lutte contre la surpopulation)

D'une manière générale, la direction devrait se sentir davantage soutenue par l'administration dès lors qu'elle peut justifier du bien-fondé des mesures qu'elle promeut.

En tant que CdS, il nous paraît essentiel de rester vigilant au fait de lui permettre d'exercer son « mandat » dans les meilleures conditions possibles sachant aussi qu'il nous appartient de rester critiques et attentifs aux préoccupations et demandes de tous !