



Commission
de Surveillance
Huy + Marneffe

RAPPORT ANNUEL 2022
DE LA COMMISSION DE SURVEILLANCE DE
MARNEFFE

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	1
2. L'établissement pénitentiaire concerné	1
3. La surveillance	2
3.1. Thématiques principales relevées par la CdS	2
3.2. Thématique transversale de l'année 2021 : Surpopulation	7
4. Le droit de plainte.....	7
5. Les trois principales conclusions et recommandations de la CdS pour l'année 2021	8
6. Principaux défis de la CdS et principaux axes de travail pour l'année 2022	9

1. La Commission de Surveillance

[Si le fonctionnement de la CdS a changé entre l'année 2021 (rapport annuel antérieur) et l'année 2022 (rapport actuel), l'expliquer brièvement ci-dessous.]

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 2022. 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 les locaux de la prison et fait un rapport de ses constats à la CdS.

La commission se réunit chaque premier lundi du mois 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 les directrices afin de discuter le contenu du rapport annuel 2021 et de mettre en place une manière de communiquer et de travailler qui convienne à tous. Cette rencontre fut bienvenue et a grandement facilité le travail par la suite. Nous avons prévu une rencontre similaire autour du rapport annuel 2022.

La présidente rencontre la directrice principale de l'établissement environ une fois par mois.

Lors de ces rencontres, nous échangeons sur des problématiques globales rencontrées dans l'établissement pénitentiaire. Les situations individuelles qui demandent un contact ou des explications de la part de la direction, sont directement traitées par le commissaire du mois de préférence par mail. Les réponses sont données soit lors du passage du commissaire dans l'établissement soit par téléphone mais pas par mail (trop chronophage et pas assez explicite)

1.3. Traitement des demandes des personnes détenues

La plupart du temps, la commission est interpellée par le détenu, soit via la boîte aux lettres de la commission soit directement dans les couloirs. Le placement d'une boîte aux lettres par étage a été bien utile et nous permet aussi de croiser les détenus quand nous venons les relever. Néanmoins, depuis lors nous recevons des fiches F4 qui ne nous sont pas destinées, ceci peut être problématique pour le détenu car la boîte n'est relevée qu'une fois par semaine, la fiche message sera donc transmise avec beaucoup de retard à son réel interlocuteur. Nous avons apposé des autocollants avec notre logo plus visibles sur nos boîtes mais cela reste problématique car les 2 boîtes sont situées au même endroit.

Nous avons eu de nombreux contacts informels avec des agents, des chefs quartier et des adjudants concernant le management de la prison, le type de détenus qui sont envoyés et leur non adéquation au projet spécifique de Marneffe et le manque récurrent d'activités et de travail.

2. L'établissement pénitentiaire concerné

Le bâtiment à Marneffe a été construit au XIX^{ème} Siècle et est devenu un Centre Pénitentiaire École (CPE). Marneffe propose un régime communautaire semi-ouvert pour des détenus hommes condamnés. Tous les détenus sont encouragés à occuper un poste de travail ou suivre une formation qualifiante (horticulture, maçonnerie, soudure) ou non (cariste, ...) pour se préparer ainsi à leur future libération. Mais nous déplorons actuellement un manque de postes de travail (une quarantaine). Après 16h00, différentes activités récréatives encadrées sont proposées ainsi que des formations mais malheureusement plus d'activités hors-site. Nous tenons à signaler une fois encore l'extrême vétusté du bâtiment dont la finalité est régulièrement remise en question avec comme résultat, un « stand-by » décourageant pour tous : direction, personnel et détenus !

3. La surveillance

3.1. Thématiques principales relevées par la CdS

1. Conditions de détention :
Les douches : ont été rénovées en 2022 mais durant la rénovation plus de douche hebdomadaire même pour les travailleurs. Nous avons interpellé la direction qui a dit que les containers prévus dans la cour étaient trop fragiles, l'organisation était compliquée et il y avait des problèmes d'arrivée de l'eau. Vu que les détenus ont un lavabo, ils peuvent se laver en cellule. Il y a un souci avec le plafond des douches rénovées car la peinture se décolle après quelques semaines. Nous en avons avisé la direction qui n'était pas au courant et a

interpelé la Régie des bâtiments et l'entrepreneur qui cherche une solution pour que le problème ne se reproduise pas dans les autres sections. Vérification en août, le plafond réparé est de nouveau en train de s'écailler sans doute suite à un problème de ventilation Problème d'arrivée d'eau chaude lié à un souci avec la boucle sanitaire.

Le chauffage : régulièrement en panne. L'installation doit être remplacée. Nous avons interpellé la direction qui a averti la Régie depuis de longs mois que la chaudière est en bout de course. Cela risque de poser un gros problème si elle tombe en panne car le changement de chaudière nécessite un appel d'offres et prendra du temps. Elle manque aussi de techniciens compétents. Nous avons interpellé la Régie à ce sujet, via le CCSP

L'électricité : il y a des pannes régulières sur le réseau interne de la prison qui est très vétuste et en mauvais état. Si elles arrivent le soir ou le we, vu l'absence de technicien, tout le monde se retrouve dans le noir. La direction interpellée à ce sujet dit que les techniciens ne travaillent qu'en semaine et il n'y a pas de rôle de garde prévu dans le règlement de travail. Cela peut se faire sur base volontaire mais les techniciens ne sont pas intéressés. Ils sont déjà revenus exceptionnellement. Si elle doit faire appel à une firme externe, elle doit faire un appel d'offre ! Si la panne est sur le réseau externe, alors le groupe électrogène prend le relais

Le cellulaire : les clés des agents sont usées et n'ouvrent plus certaines portes ce qui peut poser un souci au niveau de la sécurité. La direction interpellée par nous explique qu'un nouveau plan de fermeture a été avalisé par la DBI mais le timing n'est pas connu. Elle va les relancer pour connaître le délai car les agents s'en plaignent. Les poignées des portes de certaines cellules ne tiennent plus. La direction interpellée par nous a monté un dossier pour le service technique. Elle voudrait créer un fichier excell partagé avec le service technique pour suivre les différentes demandes et leur réalisation.

Les WC de certaines cellules se bouchent régulièrement. C'est dû en partie à ce que les détenus jettent dans les wc mais aussi à une installation en mauvais état. Les sections 3 et 5 ont un revêtement en balatum qui est très usé et compliqué à nettoyer. Cela a été relayé à la Régie via le CCSP.

La tour de contrôle : les vitres sont tellement abimées qu'il est compliqué d'effectuer la surveillance par la vitre. Les écrans sont placés de telle manière qu'ils bouchent la vue. La tour devrait être complètement rénovée et mieux sécurisée.

Le plafond de la salle des fêtes a menacé de s'écrouler en juin. La salle a dû être condamnée ce qui a posé problème pour les activités (cinéma, ...) et les formations.

Heureusement le plafond a été réparé rapidement.

2. Cuisine et alimentation : nombreuses plaintes des détenus concernant la qualité des repas : riz pas assez cuit (confirmé) – sauce constituée d’une boîte d’ananas réchauffée / les quantités (1/2 poivron farci par personne – 5 tranches de pain pour le soir et le matin – ils n’ont pas de café, ni de soupe, ni de boisson chaude, plus de frites (problème de budget) – 3 desserts par semaine au lieu de 5 . La direction explique ces restrictions par l’augmentation du coût de la vie. Pour les détenus indigents une aide sociale de 50 euros par mois leur est donnée si ils n’ont eu aucune rentrée d’argent le mois précédent de manière à leur permettre de cantiner un minimum. Nous avons été rencontré un des 2 chefs cuisinier qui s’est plaint de la hausse des prix non compensée par les 20 cent en plus par détenu et par jour. Il n’y a qu’un menu en dehors du menu végétarien (plainte de plusieurs détenus) et il est sans porc car la cuisine ne permet pas de garder la viande à bonne température pendant qu’une autre viande cuit. Un second four est prévu mais le câblage n’est pas fait. Il n’y a pas eu de coordination entre le cuisinier et l’électricien lors de l’achat et donc l’électricien ne sait pas /ne veut pas le placer ! Lors que les 2 cuisiniers sont en congé, ils sont alors remplacés par un AP qui ne sait pas contrôler correctement la cuisine ce qui a mené à une action de sabotage en septembre.
3. Plan de détention : activités et sorties : manque de travail ces derniers mois liés à l’absence de techniciens pour les ateliers. Le MESO a perdu des commandes et 40 détenus sont actuellement sans travail. L’attrait de Marneffe diminue. La direction en est bien consciente et réclame une augmentation de son personnel technique tant pour l’entretien du bâtiment que pour la survie des ateliers. Nous l’avons relayé au CCSP de manière à appuyer sa demande.

Plus d’activités hors du site possibles alors qu’elles sont très positives pour la réinsertion sociale des détenus. La direction a acheté et fait remettre en ordre des vélos mais elle attend le feu vert de la Direction régionale (DR) car elle devrait remettre un justificatif pour chaque sortie pour chaque détenu, ce qui est aberrant et très chronophage. Ce serait lié aux nombreuses évasions durant le printemps et l’été. La DR a exigé la suppression des promenades libres dans le parc. La direction a maintenu les promenades en groupe mais qui ont moins de succès car ce sont leus seules sorties autorisées par la DR.

Nombreuses plaintes concernant le manque d’activités internes. La direction l’explique par le manque de personnel qui a rendu même certains jours impossibles les sorties au préau. Ceci joint au manque de travail crée une tension palpable. Nous sommes harponnés par les détenus lors de nos passages dans les couloirs car ils sont à bout et se sentent trompés car on leur a vendu du rêve. Une activité basket a été créée en été et a rencontré un certain succès. L’équi-coaching mise en place depuis septembre 2 fois par mois rencontre un beau succès.

La direction et une AP responsable des activités aimerait pouvoir élargir les propositions (activité bricolage avec un détenu artiste) maintenant que des renforts sont arrivés.

4. Sécurité et ordre : nombreuses plaintes concernant les fouilles à nu qui sont quasi systématiques lors du retour de PS et CP et cela a été confirmé par la direction qui tente ainsi de limiter l'entrée de drogues et autres objets non autorisés. La procédure n'est pas respectée par certains agents. Nous en avons avisé la direction qui a promis de rappeler les règles à respecter.
5. Personnel

Direction : Absence depuis septembre 2021 d'une des 3 directrices. Ses dossiers sont répartis entre ses collègues mais les détenus ne savent pas qui s'occupe de leur dossier. Les deux directrices sont épuisées mais elles tentent de ne pas prendre de retard. Du renfort a été mis en place pendant l'été avec le « prêt » d'une formatrice du CFPP qui a rédigé des avis et le directeur du centre de formation a remplacé les directrices pendant leurs 2 semaines de congé pris en même temps. Mme Lecart a été absente 1 mois en septembre et Mme Dodémont a eu un accident qui l'a obligé à faire pas mal de télétravail vu qu'elle ne pouvait plus conduire. Si les directrices ont fait de leur mieux pour maintenir l'établissement à flot dans une situation de crise qui a perduré pendant toute l'année, leur management est fort différent. Ceci induit une sensation de flou et d'abandon qui se ressent fortement chez les agents qui s'en plaignent : « pas la peine de se plaindre, rien ne change jamais », « les décisions ne sont pas prises, elles se retranchent derrière l'autorité supérieure », sont des remarques désabusées que nous entendons régulièrement et qui sont entretenues par un manque de communication entre la direction, les chef de brigade, les chefs quartier et les agents.

Agents : On déplore un absentéisme fort présent au sein des agents, principalement dans une des brigades. Il y a eu jusqu'à 11 agents absents pour maladie : accident de travail longue durée. Certains jours, la prison a tourné avec 4 à 5 agents présents ! Ceci s'est répercuté sur les activités des détenus qui ont été annulées. Des aménagements ont été cependant, dans la mesure du possible, réalisés pour permettre aux détenus d'assister à leur activités (aménagement en fonction des pauses avec le SPS pour les entretiens individuels, les détenus étaient « libérés » plus tard pour se rendre à leur formation, au travail, ...). Les activités « récréatives » comme les balades dans le parc ont été par contre généralement annulées. Le préau était quant à lui la plupart du temps maintenu. Il est à noter que la délégation syndicale a conclu en juin un accord tacite avec la direction concernant la procédure à adopter en cas de manque d'effectifs. Celui-ci stipule que lorsque le nombre d'agents est inférieur à 6, les travailleurs présents doivent concentrer leurs actions sur le maintien de la sécurité. La prison peut donc tourner au ralenti en sachant que trois agents doivent automatiquement assurer une présence aux postes de sécurité (centre, B1 et 4^{ème} section). Mais cet absentéisme a eu bien évidemment des

répercussions pour les agents présents, lesquels ont vu notamment leurs demandes de congé annulées. La situation a été particulièrement tendue pendant les vacances. Madame Dodémont, consciente du problème, ne savait malheureusement rien faire car les agents absents ne sont pas remplacés. Nous avons interpellé le CCSP à ce sujet. Heureusement, en janvier 2023, des renforts sont arrivés et certains agents en incapacité de travail sont revenus. Les activités pourront donc reprendre. L'ambiance de travail est cependant très mauvaise avec de grosses tensions entre la direction et les agents qui ne se sentent ni écoutés ni respectés et pourraient se coaliser avec les détenus. Nous avons été interpellés plusieurs fois fin d'année par des chefs quartier et des adjudants qui se sentent impuissants et craignent une explosion. Nous en avons avertis la direction qui dit être à l'écoute des agents mais se plaint de leur manque de réactivité. Il est vrai que beaucoup d'agents en fin de carrière sont désabusés et totalement démotivés. Les grèves sont toujours très bien suivies et il y a eu un gros mouvement de grève spontané en avril 2022 lié au ras-le-bol des agents. Cela a eu un gros impact sur les détenus surtout en décembre où la prison était systématiquement en grève le mercredi jour des visites des familles !

SPS – SAD : nombreuses plaintes concernant la lenteur du **SPS**, surtout en ce qui concerne les PS et CP, et les demandes de rencontres sans réponses : ex : demande du 01/02, détenu entrant au 28/01, 3 rappels, jamais eu de réponses, jamais reçu, nous sommes le 15/03 - Mr souhaite remettre en place son suivi psy pour être en ordre le jour de son TAP qui approche car c'est une condition pour avoir ses congés. Suivi qui a été stoppé avec son transfert à Marneffe. Pour objectiver le manque de communication et la lenteur dans le traitement des dossiers, nous manquons de preuves. Les demandes et les éventuelles réponses sont formulées sur un document interne (F4), dont personne ne possède de copie. La directrice que nous avons interpellée a demandé au greffe d'envoyer au détenu un accusé de réception pour les demandes de PS et CP Elle dit cependant qu'il n'y a pas de retard dans les dossiers mais que le nombre de dossiers a explosé : 130 nouveaux dossiers en 1 an et les dossiers incomplets doivent être repris dès le début. La charge de travail du SPS a donc fortement augmenté. Nous suspectons un problème lors de la transmission du courrier et cela dans les 2 sens

Même constat au niveau du **SAD** que nous avons rencontré : du fait de congés, du covid et d'un turn-over beaucoup plus important des détenus, l'assistante sociale qui est à mi-temps, a eu beaucoup de retard début d'année qu'elle a essayé de résorber. Elle était en mars en train de rencontrer les détenus dont les demandes datent de décembre, soit 4 mois après la demande... En temps normal elle essaie de rencontrer le détenu dans les 15 jours de la demande. Elle pense aussi que les fiches messages ne sont pas toujours transmises (dans les 2 sens, d'elle vers un détenu et d'un détenu vers elle). Nous avons pris contact avec la directrice du SAD de Huy qui est au courant de la situation. Une partie des dossiers a été reprise par la personne qui s'occupe des formations. La situation

s'est améliorée au 2^{ème} semestre mais le SAD manque de personnel et doit jouer avec des subsides différents qui ne permettent pas toujours les remplacements.

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

La prison de Marneffe a une capacité de 145 détenus. Elle n'a pas été en surpopulation en 2022.

4. Le droit de plainte

- Nombre de plaintes introduites : **19**
- Nombre de décisions rendues : **19**
- Nombre d'abandon ou de retrait de plaintes : **1**
- Nombre de plaintes manifestement irrecevables : **11**
- Nombre de plaintes transmises à la CdS pour médiation : **0**
- Nombre de médiation ayant abouti / échoué : **0**
- Nombre d'audiences tenues par la CdP : **4**
- Nombre de décisions rendues à juge unique (sans audience) : **14**
- Chiffres à propos des décisions (recevables, fondées, recours, suspension) :
 - Plainte fondée : **1**
 - Plainte non fondées : **5**
 - Procédure écrite suite transfert de prison : **1**
- *Quelles sont les grandes tendances qui se dégagent dans le cadre de l'exercice de la mission juridictionnelle des CdP ?*

Cette année encore, la CdP a reçu assez peu de plaintes. Dès lors, il est difficile de dégager une tendance jurisprudentielle vu le peu d'audiences tenues. Par contre, la CdP s'est appuyée sur certaines décisions rendues par d'autres Commission des Plaintes.

- *Quelles sont les éléments positifs relevés par la CdP dans le cadre du traitement des plaintes ?*

Malgré certaines difficultés vécues par les directrices (arrêts maladie, accident) , nous relevons une bonne collaboration de celles-ci. La Direction prend le temps de rédiger des dossiers de défense complets afin d'expliquer la situation et les mesures prises ce qui facilite le travail de la Commission.

La direction met également en place des mesures afin que les audiences se déroulent au mieux et de perdre le moins de temps possible (appel des détenus avant le début de l'audience, adjudant allant chercher le détenu, l'avocat,...).

- *Quels sont les principales difficultés rencontrées par la CdP dans le cadre du traitement des plaintes ; proposer des voies de progrès / des solutions pour y remédier?*

La majeure partie des plaintes reçues cette année concerne des contestations de durée d'isolement en Espace de Séjour (IES). Beaucoup de détenus comparent leur sanction à celles des autres et trouvent la leur trop élevée. Dans ses moyens de défense, la Direction individualise les sanctions de manière claire, ce qui permet de l'expliquer au détenu.

Faire le lien et échanger avec la CdS tous les mois permet de mieux cerner le rôle de la CdP. Il est donc plus simple pour les membres de la CdS de réorienter certains détenus voulant introduire une plainte. Cela évite un traitement inutile de la part du CCSP et des membres de la Commission.

Nous souhaitons également soulever le rôle primordial de la juriste du CCSP. En effet, celle-ci étant proactive et très accessible, cela facilite grandement le travail de la Commission.

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

- La vétusté de l'infrastructure : le système électrique défectueux et le chauffage et l'eau chaude qui tombent régulièrement en panne
- L'absentéisme principalement dans une brigade qui provoque un service minimum avec absence de travail, de formation, d'activités et de visites
- Le manque de travail qui impacte financièrement et moralement les détenus et l'absence d'activités tant dans la prison que hors du site qui rend le quotidien des détenus pénible et leur réinsertion sociale plus compliquée

La CdS recommande donc :

- Voir avec la Régie des bâtiment quel avenir pour le site et lui recommander d'effectuer d'urgence les réparations indispensables car certains problèmes rendent la prison inconfortable voire même dangereuse (circuit électrique interne défectueux – prises arrachées ou fils électriques dénudés – problème de chauffage car la chaudière est en bout de course et d'eau chaude car la boucle sanitaire est défectueuse, ...)
- Interpeler la Direction régionale concernant les activités hors site et les modalités pratiques. Quelle est la justification légale de cette interdiction de sortie ? La direction de Marneffe n'a jamais de réponse à cette question.
- Soutenir la direction dans sa demande auprès de la DG EPI d'un renforcement urgent de l'équipe technique pour l'entretien du bâtiment et le maintien des ateliers de manière à offrir aux détenus des conditions de vie décentes et un travail pour tous

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

- a. La vétusté des bâtiments (voir description ci-dessus) : tout se « dégingue » petit à petit sans jamais recevoir de perspectives claires permettant d'envisager une amélioration dans un délai raisonnable. Il importera que nous vérifions que les problèmes techniques les plus dangereux soient rapidement solutionnés
- b. Il apparaît que le plus gros souci, actuellement, pour l'E.P et pour notre CdS est celui du management de la prison : les divergences de management entre les directrices engendrent un manque de confiance et de crédibilité de leur part vis-à-vis tant du personnel que des détenus; ceci fragilise dès lors leur position pourtant centrale et leur ôte quelque peu le crédit indispensable à cette fonction. L'absence d'avancées concrètes dans la rénovation du bâtiment induit un découragement à tous les niveaux de la direction aux agents et à l'équipe technique. Ils ne se sentent absolument pas soutenus dans leur mission.
- c. Nous constatons que l'orientation des détenus pose un problème également : il semblerait que les directions des autres prisons envoient à Marneffe des profils de détenus qui ne correspondent pas à l'offre y existante ; Marneffe souhaiterait travailler sur “du plus long terme” avec des détenus qui peuvent s'investir dans une formation/un emploi en vue de leur permettre une réelle réintégration ; or beaucoup d'entre eux viennent “en fin de peine”, pour de courtes peines ou avec des problématiques rendant compliquées l'intégration (beaucoup de toxicomanes) ! Il faudrait mieux informer les directions et les détenus de l'offre réelle et actuelle de Marneffe. Ces derniers se disent le plus souvent déçus de l'orientation (qu'ils ont pourtant souvent sollicitée eux-mêmes !) et demandent de retourner dans une prison fermée.
- d. La raréfaction voire l'absence de travail lié au manque de techniciens, le profil des détenus peu demandeurs de formation, le peu d'attrait financier des formations, l'absence d'activités hors site permettant la réinsertion sociale, ... nous amènent à nous poser des



questions quant à la notion de CPE qui aurait pourtant un rôle essentiel à jouer dans le reclassement socio-professionnel des détenus.