



RAPPORT ANNUEL 2022
DE LA COMMISSION DE SURVEILLANCE DE SAINT-
HUBERT

Table des matières

1. La Commission de Surveillance	1
1.1. Composition	1
1.2. Fonctionnement.....	1
2. La surveillance	2
2.1. Thématiques principales relevées par la CdS.....	2
3. Le droit de plainte	5
4. Les trois principales conclusions et recommandations de la CdS pour l'année 2022.....	6
5. Principaux défis de la CdS et principaux axes de travail pour l'année 2023 :	7
Annexe.....	9

1. La Commission de Surveillance

1.1. Composition

LAURENT Michel	Président	
LEDUC Charlotte	Vice-Présidente	Jusqu'au 05.10.2022
	Secrétaire	A partir du 05.10.2022
PERSOONS Marc	Membre de la CdS	
	Vice-Président	A partir du 05.10.2022
STEENBEKE Ingeborg	Secrétaire	Jusqu'au 05.10.2022
FERONT Nathalie	Commissaire CdS	
BAUVIR Etienne	Commissaire CdS	
WILMART Eric	Commissaire CdS (Médecin)	
HEINEN Gisèle	Commissaire CdS	
MAES Véronique	Commissaire CdS	A partir du 20.01.2022
AMEHAME Kodzovi	Commissaire CdS	A partir du 20.10.2022
ROMAIN Emilie	Commissaire CdS	
	Présidente CdP (juriste)	
GUIOT Xavier	Commissaire CdS	
	Assesseur CdP (juriste)	
MARTIN Gilles	Commissaire CdS	
	Assesseur CdP	

1.2. Fonctionnement

La CdS se réunit en principe tous les premiers mercredis de chaque mois (hormis juillet/août : une seule réunion pour ces deux mois, vacances obligent). Chaque réunion suit le modèle d'ordre du jour proposé par le CCSP pour se terminer par le rôle des commissaires du mois et les points sur lesquels ils doivent être particulièrement attentifs. Le choix des commissaires est déterminé par les disponibilités de chacun et donc s'opère après un tour de table et non suivant un ordre pré-établi.

En décembre 2022, la CdS a remis en place la participation de la Direction. Ainsi, sur base des éléments mis en évidence par le commissaire du mois, différentes thématiques sont transmises à la Direction avant la réunion mensuelle. La Direction peut ainsi, préparer les thématiques soulevées et en discuter avec la CdS à la réunion mensuelle.

Pour répondre à un des objectifs 2021/2022 et pour remplacer l'ancienne obligation de rencontre mensuelle entre président et direction, cette dernière est invitée d'office à rejoindre la réunion mensuelle pour solutionner rapidement certains problèmes relevés par

les commissaires du mois. La CdS essaie dans la mesure du possible d'être représentée lors des formations CCSP, le but étant d'en répercuter le contenu aux autres membres.

Les aléas personnels et les obligations professionnelles ne favorisent pas l'assiduité générale aux réunions mensuelles.

Le recrutement de nouveaux membres pour atteindre le quota maximum autorisé n'est pas chose aisée ; à ce sujet, il faudrait que, de son côté, le CCSP insiste bien lorsqu'il reçoit des demandes, sur les aspects « bénévolat » et « disponibilité » requis pour rejoindre une CdS.

2. La surveillance

2.1. Thématiques principales relevées par la CdS

2.1.1 Conditions de détention : Caisse d'entraide des détenus, télévision, déchets

Caisse d'entraide :

Le remboursement de la caisse d'entraide à la suite du vol commis à son préjudice est toujours attendu.

Selon la direction (informations reçues à la lecture du projet de rapport de la CdS) :

Après avoir été suspendu, le comptable concerné a démissionné, à la suite d'une procédure pénale et de sa condamnation. L'agent concerné a été condamné par ailleurs à rembourser la somme de 158.000 euros dont (suivant estimation) 57.000 proviennent de la caisse d'entraide. La prison de Saint-Hubert a sollicité le remboursement de ces sommes à l'autorité centrale et une avance sur ce remboursement en sa faveur est attendue sans qu'aucun délai ne soit connu.

Déchets :

Le dépôt de déchets qui avait l'objet d'un premier déblaiement en 2021 n'a plus été pris en charge cette année. Les déchets se sont à nouveau amoncelés. Une démarche auprès de la Ville de Saint-Hubert est en cours. Selon la direction (informations reçues à la lecture du projet de rapport), la situation serait en voie de régularisation avec l'annoncée pour 2023 de conteneurs à tri. La situation sera donc toujours suivie par la CdS en 2023.

2.1.2 Le régime et les activités

OCD :

Seulement deux réunions de l'OCD se sont tenues en 2022, dont une en présence d'un membre de la CCSP.

Activités :

La prison organise diverses activités tantôt récurrentes, tantôt ponctuelles. La CdS a obtenu la liste de ces activités, laquelle est jointe en annexe 1.

Depuis 2022, les détenus ont la possibilité de bénéficier de sorties VTT encadrées par un moniteur sportif. Cette activité est appréciée par les détenus qui ont la possibilité d'en bénéficier.

Des tables de ping-pong d'extérieur ont été placées dans l'enceinte de la prison.

La direction a fait savoir également qu'un grand écran home cinéma a été acheté pour le nouveau bloc 5 et ce, en vue de l'organisation future de ciné-débats.

2.1.3 Plan de détention

Il est noté la persistance du manque de moyens humains et de volonté (?) pour assurer le plan de détention des détenus. La Cds estime cette absence de mise en place du plan de détention, extrêmement dommageable pour les détenus. Ce plan doit être le conducteur vers la réinsertion (cfr loi de principes).

2.1.4 Le budget

Le budget octroyé pour les repas n'a pas été augmenté en 2022 (mais seulement en 2023). En ce qui concerne la prison de Saint-Hubert, il faut aussi noter, quant à cette problématique du budget des repas, que le calcul pour l'octroi du budget est réalisé sur un nombre de 210 détenus et ce, alors que la capacité maximale de la prison est de 229. Dans le même ordre d'idées, le montant des gratifications octroyées aux détenus est inchangé. Cela dit, d'une manière générale, les repas ne posent pas problème. La nouvelle cuisine est opérationnelle et donne satisfaction. Le régime de prise de repas en « réfectoire » n'est pas encore mis en place.

2.1.5 Communication de la direction vers les détenus et l'équipe des agents

Vers les détenus :

Les détenus se plaignent de difficultés pour avoir des réponses aux questions. Le délai pour recevoir les réponses semblent long.

Vers l'équipe des agents :

La Cds a constaté peu de remarques dans ce sens en 2022.

2.1.6 Sécurité, ordre et discipline : fouilles, absence de registres

D'une manière générale, 2022 n'a pas connu trop de troubles quant à l'ordre et à la discipline. La Cds salue la psychologie de la majorité des agents dans l'application des mesures.

Elle regrette toutefois toujours l'absence de registre des fouilles légalement obligatoire.

A noter : Une évasion « rocambolesque » au bloc 6 fin décembre 2022.

2.1.7 Contacts avec l'extérieur et liens familiaux

Cette thématique a posé quelques difficultés en 2022. Des visiteurs ont été refoulés lors de visite alors qu'ils venaient de l'étranger. Les visites en vidéo sont trop peu accessibles (uniquement le weekend, seulement deux pc) et rencontrent des problèmes techniques de connexion.

2.1.8 Soins de santé

Le médecin « historique » du centre est en partance pour la retraite. Deux médecins sont venus s'ajouter à l'équipe. Les détenus semblent satisfaits.

2.1.9 Incendie de la menuiserie

Un important incendie a détruit l'atelier technique (menuiserie) le 15 mai 2022, deux ailes ont été fortement endommagées. La menuiserie a néanmoins pu poursuivre ses activités dans l'atelier voisin.

Le Secrétaire d'état de la régie des bâtiments a annoncé le dégagement d'un budget important pour la reconstruction. Selon les informations de la direction, la menuiserie profitera de sa remise à neuf pour revoir l'organisation de l'atelier.

3. Le droit de plainte

- Nombre de plaintes introduites / personne détenue : 10
- Nombre de décisions rendues : 10
- Nombre d'abandon ou de retrait de plaintes : 1
- Nombre de plaintes manifestement irrecevables : 0
- Nombre de plaintes transmises à la CdS pour médiation : 0
- Nombre de médiation ayant abouti / échoué : 0
- Nombre d'audiences tenues par la CdP : 9
- Nombre de décisions rendues à juge unique (sans audience) : 0
- Chiffres à propos des décisions (recevables, fondées, recours, suspension) :
 - Recevables mais non fondées : 4
 - Totalement ou partiellement fondées : 5
 - Totalement ou partiellement irrecevable : 1

L'existence de la CdP oblige la direction à motiver ses décisions et permet aussi de recadrer les détenus qui se plaignent de la direction de manière injustifiée. Quant à cette obligation de motivation, la direction confirme l'effort de motivation depuis la création de CdP.

La CdS comprend la position ambiguë du directeur. Ce dernier se trouve pris en étau entre le respect du droit des détenus et la gestion d'un personnel pénitentiaire qui se trouve confronté à des problèmes structurels multiples et importants. Elle espère que les décisions de la CdP pourront être utilisées à bon escient par la direction en vue d'asseoir le droit des détenus auprès du personnel pénitentiaire. Ce faisant, la CdP doit être perçue comme une potentielle ressource et/ou un levier dans sa pratique professionnelle.

La CdS estime que si le cadre de travail du directeur et des agents pénitenciers est mieux respecté (ce qui est des objectifs de la CdP) cela aura un impact positif direct sur la détention des détenus. Il paraît donc important d'avoir la capacité de dépasser le clivage et la vision binaire ou d'opposition qu'il pourrait y avoir entre la CdP et la direction.

Actuellement, la CdP constate que la direction « joue le jeu » et espère que cette volonté et cet investissement de la direction vis-à-vis de la CdP perdurera. A l'avenir, il y aura lieu de maintenir, consolider et renforcer les synergies qui ont été créées par la mise en place des CdP.

La CdP estime que la compétence de la CdP devrait être exercée par des professionnels. Donner une telle compétence à des juristes et citoyens lambda bénévoles peu préparés à exercer de telles fonctions est inadmissible dans un état de droit. Les membres de la CdP ont tous une activité professionnelle et donc peu de temps à consacrer à la recherche juridique et à la rédaction des décisions. La CdP souligne toutefois la très bonne collaboration avec le CCSP et le très bon soutien des juristes du CCSP.

La voie des médiations devrait être privilégiée.

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

Plan individuel de détention : inexistence
Manque criant de personnel dans les services administratifs et de surveillance
Montant alloué par détenu pour assurer sa nourriture : non adapté à la montée des prix

Bien que clairement verrouillé à l'article 38 de la Loi de principes, le plan de détention individuel est quasiment inexistant ; motivation en ce qui concerne la prison de Saint-Hubert (au vu du manque de moyens humains) : les détenus sont transférés à Saint-Hubert après un séjour dans une autre prison où ce plan n'a pas été initié et donc la prison de Saint-Hubert ne se sent pas obligée de combler les lacunes des autres prisons.

Recommandations :

1. Bien que le raisonnement de la prison de Saint-Hubert paraisse cohérent, la CdS constate que le service SPS est +/- complet et que dès lors, dans l'intérêt des détenus, un effort pour satisfaire au point 3° de cet article serait le bienvenu.
2. La DGEPI devrait **imposer strictement et veiller drastiquement** à l'application de l'article 38 **dès l'entrée en détention du détenu**.

Le manque flagrant de personnel de direction, administratif et de surveillance empêche évidemment un encadrement harmonieux des personnes détenues ; de plus, pour compenser ce manque, le recours systématique au personnel « Rosetta » ne pérennise aucunement l'emploi (durée maximum de 2 ans) et est particulièrement chronophage pour les agents en place chargés de la formation des « entrants ».

Recommandations :

1. Pouvoirs législatifs et exécutifs devraient se rendre compte de cet état de fait et arrêter de se mettre eux-mêmes des œillères faussement disculpantes : seul un cadre professionnel rigoureusement formé est de nature à gérer efficacement la détention et propice à la considération à laquelle l'ensemble du personnel a droit.

Insister auprès de l'autorité compétente pour que l'allocation-nourriture-détenu soit revue à la hausse en fonction de la réalité économique, sinon indexée¹.

¹ Comme indiqué Supra, le montant en question a été revu en 2023. Les données du calcul (capacité de la prison) devraient par ailleurs revues également. L'indexation pourrait être réalisée de manière automatique ou au moins organisée.

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

La CdS ne note pas de changements notables par rapport aux axes retenus pour l'année passée :

a) Fonctionnement interne de la CdS

- Mise en place du SharePoint et généralisation de son utilisation (en attente CCSP).
- Extension de l'utilisation de Sidis suite à l'ensemble des membres de la CdS (pour l'instant, un seul accès offert au magistrat professionnel de la CdS qui est seul à disposer d'une adresse mail .fgov).
- Recrutement – motivation et absentéisme des membres de la CdS.

b) Travail de Surveillance de l'établissement pénitentiaire

- Etat du bâtiment – équipements

La CdS constate toujours de trop nombreuses plaintes de détenus en relation avec l'état du bâtiment (douches, aubette de bus...). La réponse « pas de budget » « pas de pouvoir de coercition avec la Régie des Bâtiments » « refus d'admission au budget bien-être » n'est pas jugée satisfaisante.

Il en va de même pour le tas d'ordures diverses et variées (dépotoir à ciel ouvert) à l'arrière de la Ferme. La salubrité des lieux et la sécurité (risque d'incendie) sont en jeu.

La Cds regrette l'absence de navette depuis la gare de Libramont à l'occasion des permissions de sortie (manque de personnel)

Une remarque doit être faite concernant l'absence de surveillance vidéo à l'intérieur des blocs. Que se passerait-il en cas d'incident grave ?

- Communication intra Muros (Direction – AP – Médecin – CdS – CdP ...)

La régularité des contacts de CdS avec la direction est maintenue (pour l'instant, invitation régulière de la direction à la réunion mensuelle + contacts individuels avec le (la) Commissaire du mois). La communication est fluide et constructive.

L'effort doit également être maintenu vis-à-vis de la communication entre la CdS et les AP, parfois encore méfiants à l'égard de la CdS, le plus souvent par méconnaissance de sa fonction. Accessoirement, ils négligent de porter le badge de manière visible, ce qui empêche leur identification par les détenus.

Outre les problèmes récurrents de communication entre détenus et intervenants divers relevés à l'occasion de la surveillance (direction, médecin, AP, AS...), il semble également toujours aussi important de renforcer les canaux communication au sein de la prison – éventuellement au travers des rapports individuels – et d'informer les détenus des attributions spécifiques (et avantages) des CdS et CdP.

- Suivi de la gestion de la caisse d'entraide et son refinancement

La situation de la caisse d'entraide reste toujours nébuleuse, que ce soit au niveau de son fonctionnement, de sa composition actuelle, de son utilisation que de la récupération des importantes sommes (57.000 euros annoncés) anciennement détournées en 2019 par le comptable de l'établissement. Pas un chiffre n'a été fourni en 2022.

Les informations données en 2021 par Madame Genot (Directrice) n'ont pas progressé en 2022. En définitive, qui va prendre en charge le montant du détournement ? Peut-on s'assurer que le responsable procédera au remboursement entre les mains de l'établissement pénitentiaire plutôt que vis-à-vis du SPF Justice ?

Le coût de la cantine et la faible disponibilité des produits proposés aux détenus constituent un sujet habituel de mécontentement.

- Suivi de l'organe de concertation des détenus

Cet organe, jugé essentiel en 2021, a tenu deux réunions.

- Fouilles à corps

Le registre des fouilles évoqué dans le rapport 2021 n'existe toujours pas. Les infos doivent être tirées de chaque dossier individuel.

Annexe

Liste des activités organisées au centre de détention de St Hubert en 2022

Formations : horlogerie, gestion, informatique, anglais, cell-learning, cariste, VCA, formation pour indépendants

Formation en connaissance de soi et gestion des conflits organisée en collaboration avec l'ASBL « Justice et Dialogue ». Deux modules de 8 séances de 3 heures ont été organisés d'avril à juillet.

Formation au tri des déchets en collaboration avec IDELUX et le service d'Education pour la Santé de Huy. Formation de septembre à novembre des servants dans un premier temps puis de l'ensemble des détenus sur section.

Journal: réunions 2 fois par mois de 16h à 18h30 en collaboration avec le CAL

Activités au bloc 8 :

- rencontre avec des bénévoles de la Croix Rouge dans le cadre d'un projet « rompre avec la solitude » tous les 3ème jeudi du mois sur section
- cours de yoga de septembre à décembre le vendredi de 10h40 à 11h40 sur section

Module de « préparation à la sortie » 4 rencontres en janvier en collaboration avec le CAL

Rencontre sur section par les membres du service « un pass dans l'impasse » trois mercredis par mois. Les intervenants rencontraient sur section les détenus qui le souhaitaient et passaient dans chaque bloc. Au bloc 6, la rencontre avait lieu à la chapelle.

Module de sensibilisation au tabagisme en collaboration avec le service « un pass dans l'impasse » 5 séances ont été organisées durant le mois de mars

Fêtes familiales organisées en collaboration avec le SAD : 9/04 : fête de Pâques, 11/06 : fête des pères, 10/12 fête de St Nicolas avec une animation de cirque.

Concerts de rapp organisés en collaboration avec le service « un pass dans l'impasse »

- EDDY APE le 2/06/2023 concert dans le préau du bloc 6 suivi d'un barbecue
- GUTTI le 24/11/2022 à la salle de visite

Atelier d'art thérapie de septembre à décembre le lundi de 14h15 à 16h15 à la chapelle

Activités sportives : outre l'ouverture quotidienne de la salle de sport :

- mini foot au préau du bloc une fois par semaine
- marches régulières dans les environs de la prison
- VTT en fonction du temps