

# POUR UNE NOUVELLE REORIENTATION DE LA POLITIQUE PENITENTIAIRE VAUDOISE ETAT DES LIEUX ET PROPOSITIONS

## Préambule

Le PSV est intervenu à plusieurs reprises sur la situation du service pénitentiaire vaudois depuis 2006 et de manière plus soutenue après l'affaire Skander Vogt. Dans le prolongement du rapport Rouiller et de la commission de gestion du Grand Conseil qui ont développé des observations et des recommandations importantes, le PSV a cherché par ses interventions au Grand Conseil à faire la lumière sur les raisons des problèmes graves qui s'y sont présentés, préalable à toute réforme. Par ce document, le PSV fait le point sur les réorientations qui lui paraissent les plus importantes et urgentes.

## Introduction

La dégradation de la situation des prisons vaudoises exige un redressement profond du service pénitentiaire. Depuis le début des restructurations préconisées par l'UCA (restructuration des directions, réorganisation de l'Etat major, etc.), des **mauvaises orientations de politique pénitentiaire**, la jeunesse, le manque d'expérience et la peur du risque calculé de l'équipe dirigeante, ont entraîné progressivement et de manière constante une dérive et une régression dommageables aux détenus, à la réputation cantonale et à l'application de la justice. L'affaire Skander Vogt illustre jusqu'à son paroxysme ces mauvais choix. L'analyse montre que les changements entrepris par le Conseil d'Etat depuis plusieurs années sont de plusieurs ordres. Certaines de ses décisions méritent d'être saluées. Ainsi, les mutations importantes en lien avec la surpopulation carcérale et l'augmentation des cas de mesures auxquelles sont soumises le service ont requis depuis plusieurs années l'avancée de projets d'envergure sur le plan vaudois (Etablissement concordataire de détention pour mineurs de Palézieux, extension du pénitencier des EPO, construction d'un ERS de 20 places pour les détenus souffrant de troubles psychiques, établissement de semi-détention à la rue du Simplon, sécurisation de la Colonie). Ces projets ont été décidés depuis longtemps et sont systématiquement listés depuis 2008 par les rapports de la COGES.<sup>1</sup>

Toutefois, d'autres décisions plus récentes du Conseil d'Etat sont tout à fait contestables et révèlent une **dégradation accrue** en matière d'orientation de politique pénitentiaire. Depuis l'affaire Skander Vogt, le Conseil d'Etat a en effet initié en guise de réponse au Rapport Rouiller d'**importantes mutations au niveau des cadres supérieurs, de l'organisation et de la structure du SPEN**. A la suite de la nomination ad interim de M. Denis Froidevaux à la tête du service, plusieurs personnes ont été nommées pour renforcer l'état major. Ce personnel est sous-formé sur le plan pénitentiaire, n'a pas d'expérience en la matière et ne connaît que le secteur militaire. Ces personnes sont pour bon nombre d'entre elles des connaissances, voire des proches, du chef actuel. En ce qui les concerne, les procédures de mises en concours n'ont pas toujours été clairement respectées.<sup>2</sup> Cette restructuration a de quoi surprendre. D'abord, elle est opérée par un chef *ad interim* qui a réussi au passage **à faire engager des personnes dépendantes de lui et inexpérimentées**. Ensuite, cette nouvelle structure entraîne nécessairement un **affaiblissement des compétences des directeurs d'établissement** qui

<sup>1</sup> Rapports COGES 2008 (p. 58), 2009 (p. 65).

<sup>2</sup> Interpellation du 15 décembre 2010 du groupe PS : Demande de clarification concernant les procédures d'engagement au SPEN et leur opportunité (réponse du CE du 13 avril 2011).

sont relégués dans l'organigramme du service. Ceci est en totale contradiction avec ce que font les autres grands cantons pénitentiaires (Berne et Zürich) qui – dans le même esprit que le Code pénal – organisent le service autour des directeurs d'établissement pour renforcer leur action. Enfin, cette restructuration s'est accompagnée d'un changement profond de philosophie générale du service. Le nouveau chef cherche en effet clairement à introduire une **culture militaire** dans les prisons. Ce changement de cap se ressent à tous les niveaux (valeurs abrutissantes telles que « un homme, une mission », déresponsabilisation accrue du personnel par un tournus de plus en plus rapide du personnel dans les secteurs, tentatives d'introduction de matricules sur les uniformes, changements arbitraires des conditions d'engagement tels que des exigences sportives sur le 100 mètres en 15 secondes, volonté générale d'imposer davantage de hiérarchie et de confidentialité, demandes de publi-reportages aux journalistes, etc.).

Face à ce constat et concernant les **moyens institutionnels** à disposition du Grand Conseil, les problèmes susmentionnés et la proposition de contre-mesures dépassent en partie les possibilités d'action de la COGES. Il n'est en effet pas facile de rendre compte de cette lente évolution démontrée, en particulier, par le rapport Rouiller en ce qui concerne la régression de la division d'attente de Bochuz. A toutes fins utiles, il importe de relever que depuis plusieurs années des parlementaires ont attiré l'attention du Conseil d'Etat sur ces dérives. En 2006, la valorisation publique du rapport CCF concernant le service a conduit uniquement à l'ouverture d'une enquête administrative interne contre l'agent de l'Etat qui avait transmis ledit rapport à des députés. En 2010, les six interventions parlementaires déposées par différents députés et groupes provenant du PS, des Verts et AGT ainsi que de l'ADC ne conduisent à aucune clarification, prise de conscience ou amélioration.<sup>3</sup> Tout est au contraire entrepris pour faire en sorte de ne donner que des renseignements sans la moindre consistance matérielle et politique. Des procédés dilatoires sont en outre systématiquement entrepris pour éviter à devoir donner des réponses trop précises au Grand Conseil.

Il est donc nécessaire de faire le point de la situation pour compléter et réorienter les mesures prises par le DINT, l'aider à réaliser l'ensemble des réformes nécessaires et élaborer les nouvelles bases d'une véritable politique pénale dans le canton. L'exécution des peines et la politique pénale sont des domaines éminemment politiques, particulièrement au moment où la population se plaint de problèmes de sécurité. Si les changements idoines ne proviennent pas du Conseil d'Etat, ce sera donc au Grand Conseil de procéder à des investigations, de proposer un périmètre de travail et d'initier les axes de réforme. Ce regard est d'autant plus urgent que le contexte pénitentiaire a changé (introduction du nouveau Code pénal et du nouveau Code de procédure pénale), que les connaissances évoluent de façon rapide et que leur usage mal maîtrisé et les tendances militaro-sécuritaires actuelles peuvent être particulièrement dommageables.

Les développements ci-dessous font le point sur ces différents aspects.

---

<sup>3</sup> 1) Interpellation du 20 avril 2010 des groupes PS, Verts et AGT demandant une enquête indépendante dans l'affaire Skander Vogt (réponse du CE du 8 septembre 2010, développée le 8 mars 2011) ;

2) Interpellation du 2 novembre 2010 du groupe PS concernant le rapport Rouiller (réponse du CE du 16 février 2011) ;

3) Motion du 2 novembre 2010 du groupe PS demandant une base légale cantonale régissant les mesures en établissement fermé (art. 59 al. 3 et art. 64 al. 4 CP) ;

4) Interpellation Jérôme Christen et consorts relative à la pétition des détenus des Etablissements de la Plaine de l'Orbe et à ses conséquences éventuelles (réponse du CE du 11 mai 2011) ;

5) Interpellation du 15 décembre 2010 du groupe PS : Demande de clarification concernant les procédures d'engagement au SPEN et leur opportunité (réponse du CE du 13 avril 2011) ;

6) Interpellation du 15 décembre 2010 du groupe PS : Le SPEN a-t-il les yeux bandés ou l'imagination fertile ? (réponse du CE du 13 avril 2011).

## I. Le contexte de l'exécution des peines et mesures

### A. Evolution de l'exécution des peines et mesures en Europe et en Suisse

De manière synthétique, il s'agit de relever que deux nouvelles théories émergent depuis une quinzaine d'années en ce qui concerne les modèles de traitement pénitentiaire : *What works* et *Good Life Model*. Le premier, fondé sur de nouvelles approches en criminologie, donne la priorité aux traitements cognitivo-comportementaux qui visent à réduire les facteurs de risques criminogènes décelés chez l'auteur d'une infraction.<sup>4</sup> Par rapport à la prise en charge de la prison classique, la diminution de la récidive atteint près de 30%. Le second, plus récent encore, englobe en partie le premier : il consiste en un accompagnement du criminel tout au long de son parcours de désistement (*desistance*).<sup>5</sup> Il s'agit d'aider le criminel à se fixer de nouveaux buts existentiels réalistes, de lui donner par l'apprentissage ou par le traitement le moyen de les atteindre et de l'accompagner et de le guider dans un parcours, le plus souvent en dent de scie, vers le renoncement au crime. Dans le domaine de la connaissance, les approches actuelles de *What works* ont permis des découvertes particulièrement intéressantes en ce qui concerne les facteurs de risque de récidive et leur réduction.

**Les grands cantons alémaniques appliquent ces concepts depuis plusieurs années.**

D'autres ont repris leurs programmes, tels que *TRIAS*,<sup>6</sup> et les ont introduits dans leurs établissements.<sup>7</sup> Certains cantons, tels que Bâle ou Zurich, ont même **jumelé leurs réformes** avec celles d'autres pays européens.<sup>8</sup> Encore plus que les approches précédentes, les deux modèles exigent un accompagnement de longue haleine et la **création de relations étroites entre le condamné et ses accompagnants**. Il s'agit, dans un premier temps, d'établir un bilan complet et interdisciplinaire sur la situation du criminel/délinquant, d'analyser le ou les crimes/délits qu'il a commis, mais sans viser à sa culpabilisation, d'évaluer ses besoins criminogènes, d'apprécier sa personnalité, ses buts existentiels, ses lacunes et ses potentiels de développement. De manière simplifiée, le travail d'accompagnement proposé qui suit cette évaluation permet la découverte de nouveaux objectifs de vie, l'acquisition des outils qui permettront de les réaliser et la correction des traits problématiques marquants qui favoriseraient la persistance dans la criminalité. Cet accompagnement de longue durée, fondé sur un bilan aussi exhaustif que possible, sert à renforcer l'effet de désistement qui survient quasi automatiquement avec l'âge.

En outre, les **textes européens** de ces dernières années insistent tous sur l'aspect relationnel du suivi pénal et post-pénal. Les recommandations CM/Rec(2010)01 sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation indiquent, par exemple, dans leur première règle, que :

*« Les services de probation ont pour but de réduire la commission de nouvelles infractions en **établissant des relations positives avec les auteurs d'infraction afin d'assurer le suivi (y compris un contrôle, le cas échéant), de les guider et de les assister pour favoriser la réussite de leur insertion sociale.** »*

La règle 55 dispose que :

*« **Le suivi ne doit pas être considéré comme un simple contrôle, mais aussi comme un moyen de conseiller, d'aider et d'accompagner les auteurs d'infraction. En cas de besoin, il doit être complété par d'autres interventions, proposées par les services de***

<sup>4</sup> Bonta, Andrew, Mc Guire.

<sup>5</sup> Farral, Ward, Mc Neil.

<sup>6</sup> Thérapie cognitive de groupe visant à la maîtrise de l'impulsion et à l'apprentissage de la relation sociale.

<sup>7</sup> Cf. notamment Lucerne.

<sup>8</sup> Cf. notamment Bâle et les Pays Bas, Zurich et la Tchéquie.

*probation ou d'autres organismes, telles que des **formations, le développement de compétences, des offres d'emploi et des dispositifs de soins.** »*

La règle n° 8 des Règles pénitentiaires européennes dispose que :

*« Le personnel pénitentiaire exécute une importante mission de service public et son **recrutement, sa formation et ses conditions de travail** doivent lui permettre de fournir un **haut niveau de prise en charge des détenus.** »*

Cette disposition met l'accent sur le rôle primordial du personnel pénitentiaire dans le processus pénal. Ce rôle est précisé et détaillé dans la partie V dudit document. La qualité et l'efficacité de la prise en charge dépendent en effet de la **qualité relationnelle des agents**. De nombreuses réussites sont liées à leur aptitude à forger une relation de confiance tout en conservant leur identité professionnelle. Ce type de relations exige un état d'esprit particulier. Il doit à la fois bannir les formes d'approche autoritaires et bureaucratiques et se fonder sur l'ouverture, sur la cohésion de l'équipe et sur sa lucidité.

## **B. La situation en Suisse romande et dans le canton de Vaud**

Tout comme en France, la Suisse romande est restée presque totalement à l'écart de ces nouveaux courants de pensée. A l'exception des Vaudois qui ont commencé avant 2000 à développer la place de la criminologie, les cantons romands sont restés très classiques dans les modes de prises en charge carcérales, et se sont contentés d'appliquer le nouveau Code pénal en s'y adaptant de manière formelle, voire formaliste. Il s'agissait de voir comment faire des changements minimaux tout en respectant littéralement les exigences du nouveau Code, mais sans tenter d'en interpréter, ni d'en intégrer le sens. Seul le canton de Neuchâtel tente, depuis 2004, avec peu de moyens, de s'approprier certaines tendances de la criminologie moderne et de les latiniser.

Dans le canton de Vaud, après une phase novatrice souvent freinée par les décisions politiques ou populaires (refus d'entrée en matière sur *Bochuz 2000* ou refus populaire de la *Passerelle*, par exemple), les pratiques semblent plutôt s'éloigner depuis 2004/2005 des visions contemporaines anglo-saxonnes et se figer dans des approches disciplinaires, sécuritaires et formelles. Le recrutement de criminologues n'a, en effet, pas donné les effets souhaités. L'équipe en place semble plus vouloir faire prendre conscience au criminel de ses défauts et lui imposer le changement plutôt que tenter de l'accompagner dans sa démarche. L'accent relationnel nécessaire à la réussite du traitement a perdu de l'importance au profit d'une **approche administrativo-juridique et militariste** dont les buts principaux semblent être la mise en évidence des problèmes et leur correction obligée, la mise en conformité disciplinaire des détenus à des modèles de bon fonctionnement, la prévention des événements graves par des mesures sécuritaires et la prévention anticipée des recours éventuels.

Ces orientations se manifestent concrètement par les problèmes évoqués ci-dessous.

## II. Les mauvais choix de politique pénitentiaire

### A. Relations avec le condamné

Les possibilités de relation directes avec le condamné sont rendues difficiles, voire impossibles par diverses mesures prises:

- Le service et l'Office d'exécution des peines ont déménagé aux Câbleries de Cossonay et sont difficilement accessibles. Le site web du service indique d'ailleurs que l'Office n'est pas accessible au public ;<sup>9</sup> quant à la Fondation vaudoise de probation, elle apparaît surchargée par le nombre de dossiers et le suivi à effectuer ;
- Les téléphones sont anonymisés, un choix en cascade de touches permettant un acheminement des appels vers le destinataire choisi. On imagine mal un malade psychique décompensé ou un toxicomane en manque avoir la patience de chercher son interlocuteur ;
- On ne répond plus aux téléphones à partir de 16 heures 30 et aucun service de piquet de l'Office n'est directement atteignable en dehors des heures officielles d'appel de l'administration. Dans le même temps, on a parallèlement et paradoxalement diminué la liberté de manœuvre de la Fondation vaudoise de probation ;
- L'Office d'exécution des peines, contrairement à celui des autres cantons, décide à nouveau le plus souvent sur dossier, sans voir les personnes, alors que la qualité de la relation est un moteur de changement ;
- Les décisions sont rédigées de manière à éviter le recours plus qu'à pouvoir être comprises intégralement et directement par le condamné ;
- Certains directeurs semblent retirés dans leur tour d'ivoire et ne rencontrent que très rarement les détenus.

### B. Gestion des ressources humaines

Des exemples récents montrent que la gestion actuelle dans le canton de Vaud est davantage fondée sur l'imposition de règles bureaucratiques, sur une vision disciplinaire et paranoïde de l'exécution des peines et se concentre uniquement sur la peur de la sanction plutôt que sur une approche favorisant le respect des principes de sécurité dynamique.<sup>10</sup> En d'autres termes, les **menaces de renvoi, d'ouvertures d'enquêtes administratives et la distance bureaucratique paralysent un fonctionnement qui doit être fondé au contraire sur la communication, sur l'initiative contrôlée et partagée ainsi que sur la prise de risques calculés.**

Parallèlement, le soutien au personnel mis en place a en partie disparu au profit d'une gestion non plus aidante, mais directive et bureaucratique.<sup>11</sup> Le **turnus** de plus en plus rapide du personnel dans les secteurs est un exemple parfait de la politique de déresponsabilisation du personnel du service.

### C. Gestion sécuritaire

Même si la volonté de compléter l'équipement par de nouvelles structures (partie de *Bochuz 2000* réservée à la psychiatrie et à la socio-thérapie, la Passerelle, la division psychiatrique de la Tuilière et celle des EPO) ne s'est que partiellement concrétisée, la relation entre l'Office

---

<sup>9</sup> « Les demandes relatives aux dossiers et à l'exécution des peines se font exclusivement par courrier postal. ». « L'Office n'est pas ouvert au public ». <www.vd.ch>.

<sup>10</sup> On distingue trois formes de sécurité : la sécurité passive, fondée sur les murs et les obstacles, la sécurité active, fondée sur les contrôles et les interventions, et la sécurité dynamique, fondée sur le respect mutuel, la connaissance de l'autre et la prévention.

<sup>11</sup> L'institut universitaire de santé au travail, dirigé par le Dr. Scherrer, actuellement médecin du travail à Genève, était chargé de la santé du personnel. Il avait obtenu un prix OMS Europe pour ses travaux sur la santé somatique et psychique du personnel des prisons vaudoises. Le budget d'intervention a été fortement réduit. La supervision des gardiens était obligatoire. Cette obligation a été levée et n'est plus maintenue que pour ceux qui en ont le moins besoin, les personnels en formation.

d'exécution et les condamnés était autrefois cependant directe et régulière avec les personnes qui exigeaient une prise en charge intensive.<sup>12</sup> Nombre d'entre elles venaient au guichet du service parler de leurs problèmes, gérer leurs moments de crise ou téléphonaient en cas de besoin. Cet état d'esprit était accompagné de l'appui d'une commission interdisciplinaire consultative conçue pour mieux gérer les risques dont on n'avait aucune conscience et de mieux garantir la gestion scientifique de la progression des condamnés à une mesure dans les régimes les plus adaptés à leur état, avant de pouvoir les remettre sous responsabilité des autorités médicales ou de les libérer.<sup>13</sup> La souplesse des décisions et la qualité des relations avaient permis dans de nombreux cas de maintenir dans des régimes ouverts des personnes ayant commis des actes graves, tout en pouvant intervenir très rapidement en cas de menace d'incidence.

La gestion sécuritaire, la protection exagérée des collaborateurs, les tournus constants et de plus en plus rapides ainsi que la distance mise en place ont cassé cette relation. L'anonymat des juristes du service et des administratifs, la gestion sur dossier et l'inexpérience des nouveaux employés, ont augmenté les méfiances et favorisé le développement d'une gestion distante, ainsi que l'absence de prise de risques calculés. Le clivage entre autorités de décision et gens du terrain a favorisé des méfiances réciproques peu propices à la qualité du suivi. **Plusieurs condamnés alternant entre leur appartement ou leur foyer et des courts séjours dans une ferme de la Colonie ont passé, faute de suivi régulier et de prise de risque calculé, dans un régime plus dur où leur situation et leur état d'esprit s'est dégradé.**

Une compréhension ou une prise en compte uniquement partielle des connaissances scientifiques paralyse les évolutions. Le déni, par exemple, au lieu d'être interprété dans une vision dynamique comme un premier stade de réaction, est considéré comme un facteur aggravant. Les nouvelles connaissances des facteurs de risque sont plus souvent considérés comme des tares à corriger avant d'envisager tout allègement plutôt que des indicateurs de la marche à suivre. Or, la réussite en exécution des peines tient à la fois du risque calculé, de la relation de confiance et de la lucidité. L'approche étroite actuelle représente par conséquent un frein à la dynamique de l'exécution.

#### **D. Non respect ou absence de dispositions légales**

La mise en œuvre du Code pénal implique la rédaction d'un nouveau dispositif légal et réglementaire. Si la majorité des lois et règlements ont été adoptés, dans les domaines sensibles et susceptibles de controverses, la **réglementation sur l'exécution des mesures** n'a pas été soumise à décision, même si elle était prête depuis 2008. L'exécution des mesures, qui diffère considérablement de l'exécution des peines selon le Code pénal, n'est toujours pas règlementée. Le projet de règlement traîne depuis de nombreuses années dans les tiroirs du Département en charge du service. Pour entamer sérieusement une réflexion sur le régime des mesures (problème de l'augmentation accrue des mesures et gestion de celles-ci), il est aujourd'hui nécessaire de prévoir une nouvelle base légale en la matière.<sup>14</sup>

#### **E. Militarisation du management et de l'organisation**

La réorganisation du service a commencé avec la volonté de renforcer l'état major. Le chef ad interim a appliqué ses recettes standard de militaire sans chercher à comprendre les spécificités du domaine. Des employés, inexpérimentés, ont été parachutés à la tête du service. Ces erreurs sont venues se greffer sur d'autres problèmes hérités, tels qu'un système de piquet

---

<sup>12</sup> Le Chef de service s'est impliqué directement dans la gestion des cas les plus lourds.

<sup>13</sup> Voir règlement de 1994 sur la CIC et sa révision de 2008, particulièrement ses articles 2 et 3.

<sup>14</sup> Motion du 2 novembre 2010 du groupe PS demandant une base légale cantonale régissant les mesures en établissement fermé (art. 59 al. 3 et art. 64 al. 4 CP).

économique, sans connaissance directe des établissements avec les effets que l'on a déjà pu constater.<sup>15</sup>

La gestion des ressources humaines s'est étoffée, mais au lieu de veiller à une meilleure sélection et à un meilleur soutien du personnel et des directeurs (par ex. cellules d'appui pour les établissements en matière financière, RH, etc.), elle s'est orientée vers une approche qui ne correspond pas au cadre de la prison.

## **F. Clivage entre médecine et exécution des peines**

Tout comme l'application et l'exécution des sanctions pénales, le domaine de la médecine pénitentiaire appartient aux cantons. La médecine en prison a toujours posé problème. Des tensions existent et subsisteront entre les buts et l'éthique de la médecine et ceux de l'administration pénitentiaire. La définition de la santé de l'OMS et la volonté de soins pour prévenir la récidive ne peuvent faire bon ménage. **Il existe cependant des espaces communs dans lesquels la collaboration est possible.** En ce sens, des cantons ont réglementé à satisfaction cet espace commun dans le cadre du respect du cadre pénitentiaire par le personnel soignant, médical et thérapeutique qui collabore avec les établissements pénitentiaires.<sup>16</sup> Les experts sont unanimes pour recommander aux cantons de légiférer en la matière.<sup>17</sup> Toutefois, la relation avec les médecins genevois et vaudois est particulièrement compliquée. La notion de secret médical et de relation de confiance avec le patient prime sur toute autre considération. Le médecin ne délivre des rapports directement à l'autorité que s'il est expert. Le secret partagé avec le personnel pénitentiaire, alors que ce dernier devrait disposer d'indications médicales pour pouvoir intervenir en urgence, est beaucoup plus difficile qu'en Suisse alémanique. Cette attitude n'existe pas outre Sarine où la collaboration est plus aisée. Cette défense des principes crée des problèmes en cas de crise et il existe un véritable malaise chez les infirmières de piquet en milieu pénitentiaire. La séparation nette des champs de compétence fait qu'on laisse les autorités pénitentiaires s'occuper de situations de décompensation avec refus de médicaments jusqu'au moment où la personne n'a plus sa conscience et qu'un traitement forcé peut être formellement ordonné. Le patient attendra en haute sécurité que ses angoisses soient suffisamment hautes pour qu'il perde contact avec la réalité.

Enfin, les moyens de soin sont insuffisants. L'application de l'article 59 CP en prison (traitement institutionnel) se justifiait en ce sens que les prisons étaient dotées de structures de soin équivalentes à une institution. Outre le fait que le cadre carcéral et la culture carcérale ne sont pas comparables à un cadre institutionnel thérapeutique, les possibilités de soins laissent totalement à désirer. Alors que les personnes bénéficiant de programmes en Suisse alémanique sont suivis de 6 à 22 heures par semaine et thérapies de groupe et individuelles, le détenu de Bochuz aura tout au plus ½ heure de suivi par quinze jours, à laquelle se rajoutera peut être un groupe par semaine. **Les conditions prévues par l'article 59 CP ne sont donc pas respectées.** Les effectifs ne peuvent suffire à faire des soins, de la formation et de la recherche.

---

<sup>15</sup> Affaire Skander Vogt.

<sup>16</sup> Cf. en particulier l'Arrêté du 13 mai 2009 relatif à la santé et aux soins en milieu carcéral (RSN 352.2), notamment les articles 5 et 8.

<sup>17</sup> B. F. Brägger, Gefängnismedizin in der Schweiz. Eine Analyse des bestehenden rechtlichen Rahmens, Jusletter 11 avril 2011.

### **III. Conclusions**

Cette concentration de problèmes et de mauvaises orientations de politique pénitentiaire est très préoccupante. Alors que l'évolution des sciences criminelles peut permettre des sauts qualitatifs évidents, l'esprit général du service ne s'améliorera pas avec les responsables en place.

Il est pourtant temps de comprendre et de faire comprendre à l'administration et au monde politique que l'exécution des peines comporte des spécificités qui ne ressemblent ni à la gestion administrative, ni à la gestion militaire, ni à la gestion policière répressive, et qu'elle exige une lecture plus fine et intelligente que la seule approche formaliste. Elle demande à la fois une vision interdisciplinaire et un état d'esprit de risque calculé. Il est donc indispensable de consacrer des moyens politiques pour faire un point sérieux de la situation, interroger à la fois les personnes du service et des spécialistes externes et identifier d'autres expériences suisses et étrangères sur le plan des bonnes pratiques afin de pouvoir jeter les bases d'une véritable politique pénitentiaire au lieu de se contenter de réagir aux événements. Le PSV amène ainsi dix propositions pour une nouvelle orientation de la politique pénitentiaire vaudoise.



#### IV. LES PROPOSITIONS DU PSV SUR LA POLITIQUE PENITENTIAIRE VAUDOISE :

- 1) **Culture du service** : Engager un changement de culture pour l'exécution des mesures et des peines sur la base des modèles de traitement pénitentiaire contemporains (relations accrues entre le condamné et ses accompagnants). Supprimer la culture militariste.
- 2) **Direction du service** : Créer une équipe pluridisciplinaire à la tête du service pénitentiaire avec un spécialiste du domaine à sa tête. La spécificité du secteur impose le recrutement de personnel expérimenté et connaisseur du domaine. A ce titre, le respect des procédures d'engagement au sein de ce service est indispensable.
- 3) **Structure du service** : Créer une cellule d'appui pour les directeurs d'établissement pour renforcer leur action au plus près des besoins et cesser d'engager du personnel insuffisamment qualifié à l'état-major. Mettre en place des pénitentiaires à tous les postes possibles.
- 4) **Direction des prisons** : En parallèle à une augmentation des compétences des directions, initier une politique de recrutement et de formation pour les directeurs d'établissements pénitentiaires afin de repourvoir les postes avec des personnes réellement préparées à cette fonction. Réfléchir à mener cette politique sur le plan romand.
- 5) **Politique du personnel** : Revoir entièrement la logique « un chef, un homme, une mission » proclamée en mars 2011 par la direction du service. Revaloriser le travail des agents pénitentiaires par une réelle capacité de réalisation dans leur travail, développer les formations continues qualifiantes, intégrer les collaborations pluridisciplinaires et en réseau, affecter un personnel spécialisé aux détenus souffrant de problèmes psychiques graves, éviter les tournus du personnel. En finir avec les enquêtes administratives quasi-systématiques et instaurer un meilleur climat de travail. Créer des espaces d'écoute et de négociation avec le syndicat des agents et la commission du personnel car les craintes de dysfonctionnements sont énoncées de longue date par le personnel et doivent pouvoir être traitées plus rapidement que par le passé.
- 6) **Internaliser les compétences** : Interdire la délégation des tâches de surveillance à des sociétés privées. Les compétences en matière pénitentiaire incombent à notre avis entièrement à l'Etat ; ces tâches doivent être internalisées. Ceci offre ensuite également une plus grande souplesse en matière de politique du personnel.
- 7) **S'inspirer des bonnes pratiques** : Jumeler la réforme avec un autre partenaire suisse ou européen ; faire respecter les recommandations CM/Rec(2010)01 et les règles pénitentiaires européennes.
- 8) **Adopter un régime de mesures d'exécution des peines justes et adéquates** : Engager le dialogue avec le CPT concernant le régime des mesures en très étroite collaboration avec les établissements ainsi que les collaborateurs afin d'assurer leur faisabilité.
- 9) **Mieux collaborer** : Mettre en place une structure qui instaure un **dialogue permanent entre personnel médical et pénitentiaire**. Augmenter les moyens en personnel et légiférer.
- 10) **Respecter la démocratie** : Sur le plan parlementaire, répondre précisément aux interpellations et observations déposées tant par les députés que par la COGES.