

Commission d'experts instituée par la résolution R 413 Grand Conseil

André Dunant, consultant en justice juvénile, ancien juge des mineurs

Christian Garin, pasteur, ancien aumônier à la prison de Champ-Dollon

Doris Leuenberger, avocate, présidente de la Ligue suisse des droits de l'homme, section de Genève

Jean-Louis Martin, médecin, précédemment au service médical de la prison de Champ-Dollon

Michel Porcher, ancien directeur du Service du patronage

Christian-Nils Robert, professeur, Faculté de droit, Université de Genève

R A P P O R T F I N A L

Genève, le 6 novembre 2000

TABLE DES MATIERES

I.	Introduction	p.	3
	1. Mandat	p.	3
	2. Chronologie	p.	3
	3. Méthode utilisée	p.	4
	4. Situation nouvelle à la prison	p.	5
II.	Auditions diverses, constatations	p.	6
	1. Direction et conseil de direction	p.	6
	2. Gardiens	p.	10
	3. Surveillantes	p.	13
	4. Personnes détenues	p.	14
	5. SAPEM	p.	16
	6. Service social	p.	17
	7. Aumônerie	p.	17
	8. Enseignement	p.	18
	9. Animation socio-culturelle	p.	19
	10. Bibliothèque	p.	20
	11. Service médical	p.	22
III.	Analyses et recommandations	p.	24
	1. Description de poste du directeur	p.	24
	2. Sécurité	p.	26
	3. Poste de psychologue	p.	29
	4. Animation et enseignement	p.	33
	5. Juges d'instruction	p.	34
	6. Mesures des art. 43 et 44 CPS	p.	36
IV.	Mineurs	p.	39
V.	Conclusion	p.	43
VI.	Annexes		
	1. Lettre Commission « Incarcération mineurs » (21 juin 2000)		
	2. Lettre Commission au personnel de la prison (3 avril 2000)		
	3. Lettre Direction à des gardiens et surveillantes (20 mai 1999)		
	4. Note à l'animateur (31 mai 1999)		
	5. Affichette Gallet (30 mars 1999)		
	6. Formulaire Direction, avec décision concernant les téléphones		

I. INTRODUCTION

1. Mandat

Le Grand Conseil donne le 17 décembre 1999 le mandat suivant à la commission R. 413 :

« ...rendre rapport sur la situation actuelle de la prison de Champ-Dollon et sur la manière dont elle est dirigée, notamment en ce qui concerne :

- Le non-respect de la confidentialité (secret médical, accusations portées à l'encontre des détenu-e-s, etc.) ;
- Le nombre de détenu-e-s par cellule en dépassant les normes prévues ;
- Le stress dénoncé par le personnel comme découlant des heures supplémentaires et de la restructuration musclée de l'organisation du travail ;
- Le manque de dialogue entre la direction et les personnes travaillant à Champ-Dollon ;
- Les manquements au respect dû aux détenu-e-s (brusqueries ou violences, punitions arbitraires, etc) ;
- Les conditions de détention des mineur-e-s (occupation, promenade, sport, etc.) ;
- Et, de manière générale, les possibles manquements aux droits humains.

La commission peut compléter son mandat si elle le juge nécessaire. »

2. Chronologie

Notre commission est mandatée par le Grand Conseil le 17 décembre 1999. Gérard Ramseyer, Conseiller d'Etat chargé du département de justice et police et des transports (DJPT), nous autorise à entendre le personnel de la prison le 20 mars seulement. Guy-Olivier Segond, Conseiller d'Etat chargé du département de l'action sociale et de la santé (DASS) lève le secret de Bernard Gruson, président du comité de direction des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), et de Timothy Harding, directeur de l'Institut universitaire de médecine légale (IUML) le 31 mars et Alain Vaissade, conseiller administratif de la Ville de Genève chargé du département municipal des affaires culturelles, fait de même pour les bibliothécaires le 4 avril.

Mandatés en décembre dernier, mais ne pouvant officiellement intervenir que trois mois plus tard, en tout cas après que les deux commissions (Pettmann et Dysli) nommées par le Conseil d'Etat le 19 janvier eurent terminé leurs investigations, nous nous sommes trouvés dans une position imprévue et délicate.

En dépit de notre demande expresse en ce sens, le rapport Pedrazzini ne nous a pas été remis intégralement (12 pages caviardées), et l'accès aux rapports Pettmann et Dysli nous a été refusé par le Conseil d'Etat.

Le 10 mai, le Conseil d'Etat démet de ses fonctions, avec effet immédiat, Monsieur J.-M. C., directeur de la prison de Champ-Dollon. Il charge Monsieur C. F. d'assurer l'intérim.

Le 12 mai, le Bureau du Grand Conseil entend les 6 membres de la commission, recueillant ainsi ses premières observations.

Le 21 juin, la commission fait parvenir au Grand Conseil une **note** urgente relative à **l'incarcération des mineurs** (annexe 1).

Le 30 juin, la commission envoie à Daniel Ducommun, président du Grand Conseil, son **rapport intermédiaire.**

3. Méthode utilisée

Dès le 20 mars, la commission in extenso entend le Conseiller d'Etat chargé du DJPT, les 7 membres du conseil de direction de la prison individuellement et longuement et l'ancien directeur de la prison, Monsieur D. C.

Le 3 avril, elle fait distribuer dans tous les services et secteurs de Champ-Dollon, au quartier cellulaire de l'hôpital (QCH), au quartier cellulaire psychiatrique (QCP), au centre de sociothérapie de La Pâquerette, et à tous les services dits annexes une lettre circulaire annonçant ses auditions. Elle précise : « Toutes les informations que vous serez appelé(e) à donner resteront anonymes, et sont exclusivement destinées au Grand Conseil » (annexe 2).

Du printemps jusqu'à fin octobre 2000, la commission entend des surveillantes et gardiens de tous grades, le directeur et des collaboratrices et collaborateurs du service médical, du QCP, du service social, les animateurs, le bibliothécaire, les 4 aumônières catholiques et protestantes, une délégation des juges d'instruction, dont la présidente, les juges du tribunal de la jeunesse, le Conseiller d'Etat chargé du DASS, le président du comité de direction des HUG, le directeur de l'IUML, le Groupe d'étude et d'observation des droits de l'enfant (GEODE).

La commission visite la prison de **Champ-Dollon**, plusieurs fois de jour, et de nuit, la nouvelle **Clairière** et la Maison d'arrêt pour femmes de **Riant-Parc**.

Dès sa prise de fonction, le directeur ad intérim a rencontré notre commission et par la suite encore à plusieurs reprises.

La commission entend quelques détenus majeurs, ainsi que des adolescentes à Riant-Parc et d'autres mineurs à Champ-Dollon.

Une délégation de la commission participe dès le début aux réunions du **groupe de travail sur les mineurs en détention**, qui se réunit dès le 28 août successivement au Tribunal de la jeunesse, au Département de l'aménagement, de l'équipement et du logement (DAEL) et au DJPT.

4. Situation nouvelle à la prison depuis le départ du précédent directeur

Notre rapport, conformément au mandat qui nous a été confié, décrit essentiellement « la situation actuelle (hiver 1999-2000) de la prison de Champ-Dollon et la manière dont elle est dirigée ». Il lui paraît important d'insister sur les dysfonctionnements qui sont apparus sous la précédente direction, pour contribuer à éviter leur éventuelle réapparition à l'avenir sous une forme ou une autre.

Nous tenons cependant à signaler que Monsieur C. F., le directeur ad intérim, s' est attelé à rétablir dans la prison le climat de confiance qui avait disparu. La sécurité dans la prison ne revêt plus le caractère obsessionnel de la direction de Monsieur J.-M. C. qui, paradoxalement, provoquait une inquiétante insécurité parmi le personnel et les détenus. Le détestable climat de vive tension et d'incitation à la délation au sein d'une large tranche du personnel et des détenus s' est atténué. Même pour un visiteur de l'extérieur, le changement d'ambiance générale est perceptible.

Monsieur C. F. a aussitôt abandonné certains projets de Monsieur J.-M. C., car irréalistes ou inopportuns ou parce qu' ils perturbaient non seulement nombre de professionnels, mais également les détenus. Citons par exemple la partition en 4 du terrain de football, au nom d'une sécurité accrue, et l'atelier du livre, qui exigerait ou exigera un vote du Grand Conseil compte tenu des dépenses importantes à engager pour cette réalisation.

Il convient également de signaler un fait révélateur : en 1999, la Ligue suisse des droits de l'homme, section genevoise, a reçu des plaintes des détenus concernant essentiellement leurs conditions de détention, la violation de leurs droits et les nouvelles méthodes de gestion de la direction. Depuis le déplacement de Monsieur J.-M. C., les plaintes revêtent à nouveau un caractère habituel, celui que l'on voit dans toutes les prisons, c'est-à-dire qu'elles sont relatives à la procédure pénale, au courrier, au régime alimentaire, à la rapidité des soins médicaux etc.

II. AUDITIONS DIVERSES - CONSTATATIONS

Au courant de l'année 1999, des problèmes inhabituels ont surgi au sein de la prison de Champ-Dollon, donnant lieu à des manifestations de détenus en mai/juin 1999, dont la presse s'était fait l'écho.

Notre commission, par les auditions des membres de la direction, des gardiens et surveillantes qui le souhaitaient et des services annexes a tenté de comprendre l'origine de ces problèmes.

Dans un premier temps et afin d'éviter d'aggraver la situation, aucun détenu n'a été entendu. En revanche, la Ligue suisse des droits de l'Homme, section Genève, a mis à disposition de la commission les plaintes inhabituelles qu'elle avait reçues de la part de diverses personnes détenues, particulièrement de l'une d'entre elles, qui agissait comme le représentant de la majorité des personnes incarcérées à cette époque.

Suite au changement de direction en mai 2000 et comme la situation semblait calmée, la commission a néanmoins rencontré deux personnes détenues pour vérifier la réalité des changements intervenus.

Le résultat de ces diverses auditions sera résumé ci-après :

1. Directeur et conseil de direction

- a. Notre commission a entendu en premier lieu le directeur de l'époque, **Monsieur J.-M. C.**

Celui-ci se disait satisfait de son propre travail et de l'équipe mise en place pour l'assister, composant le conseil de direction, à savoir :

- Monsieur G. S., directeur-adjoint déjà en poste lors de l'entrée en fonction de Monsieur J.-M. C.
- Monsieur J.-P. P., dont il avait fait son bras droit et dont il souhaitait qu'il obtienne le poste de directeur-adjoint. Venant des services administratifs de la prison, Monsieur J.-P. P. n'avait pas de connaissances particulières du secteur cellulaire et de la gestion des détenus.
- Messieurs F. O. et J.-P. B., ainsi que Madame J. M. qui avaient bénéficié d'avancement pour faire partie dudit conseil de direction.

- Enfin, Monsieur M. S. qui avait repris le poste de gardien-chef en août 1999, en lieu et place de Monsieur R. B. qui avait pris sa retraite à cette époque.

Lors de son audition, Monsieur J.-M. C. attribuait les tensions rencontrées au sein de la prison comme résultant de facteurs externes, à savoir une surpopulation de personnes détenues (ex: 398 en juin 1998), leur provenance de pays en guerre (ex: Kosovars) ou leur appartenance à des mouvements sociaux locaux (ex: manifestants OMC/squatters).

A ce propos, notre commission rappelle que Champ-Dollon a déjà connu antérieurement des situations similaires tant en ce qui concerne la surpopulation, que l'hébergement de ressortissants d'autres pays en guerre, ainsi que de manifestants genevois.

Il considérait également être victime de conflits politiques gauche/droite au plan genevois et il se réfère explicitement au contenu substantiel du rapport des visiteurs officiels de prison de 1998.

Au sujet du personnel, il constatait que la grande majorité était satisfaite de sa manière de diriger et que s'il y avait 10 à 20% de gardiens mécontents, ceux-ci l'étaient surtout car ils devaient se mettre au travail sérieusement, alors que sous la précédente direction, ils pouvaient se laisser aller à leur paresse naturelle.

De surcroît, grâce au système de contrôles et d'évaluations qu'il avait mis en place, il pensait avoir pu faire de l'ordre et débarrasser la structure de ses mauvais éléments, par exemple de personnes abusant de leur poste pour soustraire du matériel, de la nourriture, etc....

Enfin, Monsieur J.-M. C. exposait avoir de grands et nombreux projets (Champ-Dollon 2010) pour l'amélioration tant des locaux que du fonctionnement de la prison. Il ne semblait pas trop préoccupé par les problèmes budgétaires auxquels il risquait d'être confronté.

- b. **Monsieur G. S.** qui travaillait en bonne harmonie avec Monsieur D. C., ne s'est senti ni reconnu, ni sollicité pour son expérience et ses compétences par Monsieur J.-M. C.

Rapidement mis à l'écart de toutes décisions importantes, celles-ci étant prises par Monsieur J.-M. C. avec la collaboration essentiellement de Monsieur J.-P. P. ; Monsieur G. S. est très vite apparu aux yeux de tous comme "mis sur une voie de garage".

La nouvelle politique de gestion de l'établissement clairement affichée étant de changer de cap par rapport à l'époque de Monsieur D. C., Monsieur G. S. n'a pu qu'observer la dégradation du climat général, sans être en mesure d'y remédier de quelque manière que ce soit.

C'est ainsi que sous le couvert d'une volonté d'efficacité, d'une direction s'affichant comme jeune et dynamique, des conflits sont apparus tant avec le personnel "auquel l'on remontait les bretelles" et avec lequel il était pratiqué un système "action-réaction-sanction", qu'avec les personnes incarcérées qui ont pâti de mesures restreignant leurs droits acquis et indirectement de la dégradation des conditions de travail des gardiens et surveillantes.

- c. **Monsieur J.-P. P.**, pour sa part, qui se voyait confier soudain des responsabilités importantes en sa nouvelle qualité de bras droit du directeur, s'est consacré avec passion à ses nouvelles tâches.

Bien évidemment, il épousait parfaitement et sans réserve les objectifs de Monsieur J.-M. C. et disait avoir accumulé près de **2000 heures supplémentaires en 2 ans** pour exécuter celles qui lui étaient confiées. La commission relève que cela équivaut à 3 heures supplémentaires par jour en comptant l'année à 350 jours ouvrables.

De par ses nouvelles fonctions, il était notamment appelé à intervenir comme porte-parole de la prison et devait aussi passer environ 30% de son temps dans le secteur cellulaire, au contact des détenus.

Rémunéré jusqu'alors en classe 19, il avait sollicité auprès du DJPT un changement de fonction, selon description de poste effectuée par lui-même et approuvée par Monsieur J.-M. C., lui permettant d'obtenir une classe 23.

Ce changement n'a pas été accepté en décembre 1999 et a été suspendu par le Conseil d'Etat.

Monsieur J.-P. P. qui, comme Monsieur J.-M. C., déplorait l'absence de toute évaluation du personnel, considérait que le système mis en place à cette fin par ce dernier était satisfaisant, quand bien même il ne reposait que sur des appréciations subjectives par les supérieurs hiérarchiques et non discutées avec les intéressés. Il ne s'agissait, selon lui, certes pas de délation, puisque les "paresseux" étaient déjà repérés depuis longtemps, mais bien d'une évaluation valablement effectuée par des personnes compétentes.

Parfaitement informé des lettres "d'avertissement" adressées en mai 1999 à divers gardiens et surveillantes, et bien que ne considérant pas qu'elles étaient

inadéquates, il reconnaissait toutefois qu'elles avaient été mal perçues par les personnes concernées (annexe 3).

Pour remplir ses nouvelles fonctions, Monsieur J.-P. P. n'avait pas reçu de formation complémentaire. Il avait exposé s'être "formé sur le tas", en "potassant" divers documents et en demandant des conseils aux "vieux" de la maison.

Vivement opposé, de même que Monsieur J.-M. C., à la "Loi Chamay", il a activement participé à la mise en place du système de "formations/examens" organisé par Monsieur J.-M. C., qui devait permettre de gratifier les employés zélés en leur donnant de l'avancement et de sanctionner les "minimalistes" en le leur refusant.

- d. **Monsieur M. S.**, qui occupe le poste de gardien-chef depuis août 1999, bénéficie d'une longue expérience, ayant commencé sa carrière comme gardien à Saint-Antoine en 1975.

En raison de son ancienneté dans la maison, il ne rencontrait pas, ni ne rencontre encore de difficultés particulières dans l'exercice de sa nouvelle fonction.

- e. Les trois autres membres du conseil de direction, soit **MM. F. O. et J.-P. B.**, ainsi que **Mme J. M.** étaient contents de leurs nouvelles fonctions, approuvant sans réserve la politique de Monsieur J.-M. C. et considéraient, eux aussi, que les mécontents étaient une minorité, qui n'avaient pas bien supporté la transition entre l'époque de Monsieur D. C., tranquille, et celle de Monsieur J.-M. C., qui les bousculait en ayant davantage d'exigences formelles.

Aucun des membres du conseil de direction, ni le directeur, ne nous ont exposé les procédés régissant les nominations intervenues, ni ne nous ont parlé du système de formation et d'examens mis en place.

La lecture de certains rapports internes GP/GPA est édifiante quant aux exigences de la direction s'agissant des gardiens et surveillantes et le traitement réservé à ceux ou celles qui n'acceptaient pas de s'y plier. Le rapport du 22 avril 1999 est particulièrement symptomatique et il n'est pas dépourvu d'intérêt d'en citer quelques passages :

" ...

Il est navrant de constater tout ce qu'on peut entendre de la part des collaborateurs. Mais il est encore plus navrant lorsque ces bruits viennent des cadres. Si des cadres ne supportent plus d'être cadres, ils doivent avoir le courage de renoncer à leur grade. Si l'on choisit d'être cadre, il convient d'en accepter aussi certains inconvénients.

...
Une autre rumeur faisait état que l'UPCP allait mettre à la porte des gardiens car le directeur remettait la loi Chamay en question. C'est faux, répond le directeur : cette loi existe et on se doit de la respecter. En revanche, cette loi prévoit qu'il est aussi possible de remettre en question l'avancement automatique et ce point est trop souvent oublié par quelques collaborateurs.

...
D'autres sanctions vont être prises prochainement à l'encontre de collaborateurs qui diffusent sciemment de fausses informations à dessein de nuire. Quiconque diffusant des fausses nouvelles dans le seul but de déstabiliser ses collègues sera sévèrement puni à l'avenir.

Il convient de préciser que les 90% des collaborateurs de la maison fonctionnent très bien et le directeur les remercie. C'est le 10% restant qui crée un climat malsain. La direction est décidée de ne plus se laisser faire et d'agir à l'encontre des ces personnes, parce qu'il y a trop de travail.

Elle ne veut pas voir des gardiens courir à l'unité et d'autres (une minorité) se reposer au 210 en se faisant des frayeurs avec de fausses informations. Les chefs de brigade y seront attentifs.

...
Le directeur se veut une nouvelle fois rassurant en disant que celui qui travaille correctement n'a rien à craindre et qu'il n'est pas dans son optique d'être submergé par des rapports, mais par contre il souhaite avoir des rapports complets, justifiés et clairs..."

2. Gardiens

Sans entrer dans le détail de toutes les plaintes formulées par les gardiens entendus, dont certaines ne concernaient que leur situation personnelle, il est essentiel de reprendre les grandes lignes des griefs exposés à l'encontre de la précédente direction, griefs qui ont été relevés par la plupart d'entre eux.

Tout d'abord, il convient de souligner que, dans l'ensemble, les gardiens semblaient s'être réjouis de l'entrée en fonction d'un nouveau directeur, issu de leurs rangs. Ils pensaient qu'il allait vivifier l'ambiance ronronnante qu'ils vivaient sous la direction de Monsieur D. C., quant bien même ils l'appréciaient.

Ils relevaient unanimement que le climat jusqu'alors était agréable, qu'ils se rendaient au travail avec plaisir, étaient solidaires les uns des autres et, dans l'ensemble, se sentaient

même utiles aux personnes détenues avec lesquelles ils pouvaient entretenir des rapports humains, ce qui permettait d'apaiser les conflits.

Immédiatement après son entrée en fonction, Monsieur J.-M. C. avait instauré une terminologie d'entreprise, les "gradés" devinrent des cadres et les gardiens des collaborateurs.

Appliquant à la lettre la loi sur l'organisation et le personnel de prison (F.1.50), il avait récupéré des grades et les avait octroyés à divers gardiens, sans toutefois procéder à des évaluations sérieuses de leurs compétences, ce qui n'a pas manqué d'apparaître comme injuste à ceux ne bénéficiant pas de ce "cadeau". Il leur avait confié par ailleurs des responsabilités pour lesquelles ils n'étaient pas formés et qu'ils avaient de la peine à assumer. Son choix semblait s'être porté sur des employés avec lesquels lui-même ou des membres nouveaux du conseil de direction avaient des affinités.

Comme il procédait à des rocadés dans différents services, certains nouveaux chefs ne connaissaient quasiment pas l'activité qu'ils devaient diriger, faute de l'avoir jamais pratiquée. Des changements de brigades ou de secteurs intervenaient quasiment sans préavis pour les concernés, les mettant dans l'incapacité d'être efficaces.

La hiérarchie devenait encore plus apparente, puisqu'il dotait les cadres d'une chemise jaune, alors que les gardiens portaient des polos blancs.

Elle devenait aussi apparente pour les détenus, qui alors ne voulaient plus s'adresser pour leurs plaintes qu'aux gardiens "en jaune".

Les cadres devaient apporter des appréciations sur leurs subordonnés, appréciations qui avaient valeur d'évaluation.

Toute critique émise contre le nouveau système mis en place était le signe d'un mauvais esprit. Les gardiens critiqués se sont vu informer, le week-end avant Pentecôte, soit en mai 1999, de ce que certains d'entre eux, une quinzaine environ, allaient faire l'objet de lettres d'avertissement envoyées le vendredi. Inutile de préciser que cette manière de procéder a gâché le repos de presque tous les gardiens qui avaient, en conséquence, l'esprit préoccupé.

Ces lettres, au contenu inadmissible, étaient libellées de la manière suivante (annexe 3) :

"...La direction a estimé que vous ne correspondiez pas sur certains points au niveau d'exigence requis pour satisfaire à ce que nous sommes en droit d'attendre de vous.

En ce qui vous concerne, nous attendons un changement tout particulier de votre état d'esprit car celui-ci nuit parfois à la bonne marche de la Prison et engendre d'une part une mauvaise ambiance au sein de votre brigade et sur les unités où vous travaillez, et d'autre part influence négativement un certain nombre de vos collègues.

Afin de vous signifier un avertissement tout en vous laissant une chance de vous corriger immédiatement sans avoir besoin de recourir à une sanction disciplinaire, le conseil de direction a décidé de vous muter dans une autre brigade. Cette décision prise par l'ensemble du conseil de direction ne peut être remise en question, et nous vous invitons vivement à prendre contact, dès votre nouvelle affectation, avec votre nouveau chef de brigade qui saura vous indiquer les points précis à corriger, car nous l'avons informé des raisons de votre transfert. De plus, nous lui avons confié la mission d'être particulièrement attentif à observer vos efforts pour modifier votre attitude. Nous lui demanderons régulièrement des retours afin de nous assurer de votre parfaite tenue à l'avenir (annexe 3).

..."

Bien évidemment, l'ambiance générale de travail des gardiens s'est gravement ressentie de ces procédés et la défiance est devenue la règle entre collègues, ce d'autant que la délation était ouvertement encouragée.

Dès fin 1998, Monsieur J.-M. C. a mis sur pied des cours pour futurs cadres supérieurs, notamment dispensés par lui-même et des membres du conseil de direction. Ces cours étaient donnés sur les heures privées, à raison de 10 séances en soirée, plus trois séances d'examens, au total environ 40 heures. Ils n'étaient accessibles qu'aux gardiens ayant 18 ans de service. Ces examens consistaient en un examen écrit, un examen oral et une note d'appréciation générale du comportement attribué par le conseil de direction. Certains gardiens ayant échoué ont demandé à consulter leurs copies écrites, ce que la direction a qualifié d'impossible, puisque les copies étaient détruites aussitôt corrigées et notées !

L'échec à ces examens avait pour conséquence de bloquer tout avancement pendant une année, avec obligation de repasser lesdits examens l'année suivante.

En revanche, même des gardiens moins expérimentés que certains de leurs collègues, se sont vu octroyer de l'avancement du fait qu'ils avaient réussi ces examens, ce qui revenait à contourner la "loi Chamay".

Monsieur J.-M. C. a procédé à de nombreux changements, dont certains judicieux et d'autre pas aux dires des gardiens. Ils avaient le sentiment de n'être peu ou pas écoutés lorsqu'ils formulaient des observations ou voulaient faire part de leur expérience.

Des décisions étaient prises et immédiatement mises en application, quitte à revenir à la situation antérieure si la nouvelle s'avérait moins bonne.

La direction n'avait pas anticipé les effets induits de ces changements, notamment sur les personnes incarcérées, causant des tensions supplémentaires. En conséquence, les employés eurent un sentiment croissant de manque de réflexion et de suivi.

Le temps consacré à parler avec les personnes détenues était considéré comme une perte de temps, ce qu'il n'a plus permis de gérer, comme précédemment, des conflits en puissance ou des situations de détresse. Certains gardiens, qui avaient à cœur l'aspect quasiment social de leur activité, se sont sentis dépourvus d'un aspect important de leur activité.

Déstabilisés, démotivés et angoissés pour leur avenir, nombre de gardiens ont dû consulter des médecins en raison d'états dépressifs et venaient travailler alors même qu'ils prenaient des médicaments. Plusieurs ont demandé des changements d'affectation ou ont pris une retraite anticipée.

La désorganisation générale, due notamment aux rocares répétées et à certains doublages de postes de travail, a généré **une augmentation extrêmement importante des heures supplémentaires**, qui ont quasiment triplé en 1999, ascendant à près de 40'000 heures.

La commission s'interroge sur la façon dont seront reconnues, récupérées ou rémunérées lesdites heures supplémentaires. En l'état, elle ignore comment ces excès seront réduits, voire supprimés à l'avenir.

S'agissant de la mixité dans le travail, les gardiens relèvent qu'ils n'y voyaient pas d'objections de principe, tout en soulignant que la disposition des lieux la rend difficile. Inquiets pour leurs collègues femmes lorsqu'elles se trouvent seules dans un couloir avec plusieurs détenus, ils ne peuvent se concentrer sur l'activité qui est la leur, distraits par la crainte de la survenance d'un problème.

Ils concluent que le climat de travail désagréable et les incertitudes liées à l'avenir ont gravement perturbé le fonctionnement général de la prison et ont eu des répercussions indirectes sur la situation des personnes incarcérées.

3. Surveillantes

En plus de plaintes déjà évoquées ci-dessus, qu'elles partagent dans l'ensemble, les surveillantes se sont vues confrontées à des problèmes résultant de l'introduction brutale et non consentie de la mixité dans les équipes de travail.

A part les nouvelles stagiaires (5 ou 6) qui ont commencé leur activité en 1999 et qui avaient accepté, lors de leur engagement, de travailler dans le secteur hommes, les surveillantes plus anciennes dans l'établissement se sont vu imposer cette mixité, sans qu'une analyse préalable et sérieuse des situations auxquelles elles allaient être exposées, ait été faite. Par ailleurs, cela ne faisait pas partie de leurs conditions d'engagement. Si quelques-unes d'entre elles s'y sont accoutumées sans difficultés, plusieurs ont vainement tenté de s'y opposer.

Elles supportaient particulièrement mal les gardes dans les miradors, en début de soirée, car alors les hommes détenus, de leurs cellules, les insultaient en hurlant, allant même jusqu'à esquisser à leur égard des gestes obscènes ou d'autres provocations. L'accompagnement d'hommes détenus, notamment dans les ascenseurs, les exposait à des agressions.

Elles ont tenté, en vain, de faire valoir leurs arguments auprès de la direction, qui se moquait de leurs craintes et traitait avec légèreté leurs réticences, de sorte à les ridiculiser.

De surcroît, elles se sont vu imposer le port de l'uniforme et n'ont plus pu conserver le même contact avec les détenues, dont elles apparaissaient pour ce motif déjà comme moins proches et dont elles n'avaient plus le temps de s'occuper. Or, les surveillantes expliquent que, bien souvent, ce contact permettait de désamorcer des crises de désespoir allant parfois jusqu'à des tentatives de suicide et des automutilations.

Alors que le secteur femmes permettait, dans son enceinte, la libre circulation entre les cellules et les ateliers, sans que cela ait donné lieu à des problèmes, la direction avait donné ordre de fermer les portes de communication. L'ambiance s'en est ressentie de manière importante tant au niveau des surveillantes entre elles, que dans leurs rapports avec les personnes détenues et celui des personnes détenues entre elles.

Elles disent avoir été très démotivées par le changement d'ambiance et d'activité : certaines sont tombées malades, ont démissionné ou ont demandé leur changement de poste.

4. Personnes détenues

Au courant du mois de juin 1998, deux drames se produisent à Champ-Dollon (jeune brésilien tétraplégique, jeune femme gravement blessée par le feu mis par elle-même à sa cellule) attirant l'attention des médias et des milieux intéressés.

Le rapport de la commission des visiteurs officiels, déposé en janvier 1999, a soulevé une polémique suite à certaines critiques formulées quant aux conditions de détention ; ce rapport donna lieu à un rapport de minorité de manière inusitée.

La Ligue suisse des droits de l'homme, section de Genève, constatait que les plaintes des détenus qu'elle recevait en 1999, soit 40 environ, concernait la manière dont était nouvellement dirigée la prison, qui entraînait notamment des restrictions des droits des détenus.

Selon un courrier détaillé reçu d'une personne détenue, qui agissait comme délégué des autres, le durcissement des méthodes initiées par la direction, sous prétexte d'augmenter la sécurité, avait commencé à poser problème à fin 1998 déjà.

Dans un premier temps, dès cette époque, les séances mensuelles de cinéma avaient été supprimées.

En janvier, les familles s'étaient vues interdire d'apporter certains produits acceptés jusqu'alors. Nonobstant de nombreuses demandes, l'épicerie interne ne délivrait aucun produit casher. Le boucher contacté par l'imam n'avait pas été autorisé à livrer ses produits.

Les postes de télévision vendus par l'épicerie de Champ-Dollon coûtaient Fr. 400.--, alors que la Migros en proposait à Fr. 290.--. Pour encourager à les acheter au sein de la prison, le délai de livraison de celles provenant de la Migros avait été prolongé et non garanti.

L'usage de cassettes avait été interdit et remplacé par les disques CD, beaucoup plus coûteux, comme les lecteurs d'ailleurs.

La bibliothèque avait fermé deux mois en raison de son déménagement et les personnes détenues avaient été averties que la possibilité de pratiquer du sport serait réduite, l'un de gardiens affecté à la salle de gymnastique devant être opéré, sans pouvoir être remplacé, pour des raisons budgétaires.

Les demandes répétées d'une antenne parabolique pour obtenir les chaînes de télévision étrangères n'avaient pas été suivies d'effets, la direction imputant cette impossibilité à des raisons budgétaires également.

Lorsque les personnes détenues insistaient pour obtenir plus de cours, particulièrement d'alphabétisation, il leur avait été répondu que cela était inutile en raison des expulsions dont ils étaient fréquemment l'objet.

En outre, les rapports avec les gardiens, qui avaient ordre de ne plus consacrer autant de temps à des échanges avec les personnes détenues, et surtout d'obtenir leur obéissance sans discussion, devenaient plus difficiles.

Les personnes détenues, qui avaient observé les nombreux travaux entrepris au sein de la prison, le changement d'uniformes des gardiens, l'installation de plusieurs détecteurs de métaux internes etc..., constataient qu'il n'y avait des problèmes budgétaires qu'en ce qui affectait directement leur vie de détenus.

C'est pour ces motifs que, faute d'être entendus, les détenus ont refusé, le 3 mai 1999, de remonter dans leurs cellules après la promenade.

La situation ayant été l'objet d'une discussion avec la direction en fin d'après-midi et certains engagements pris par celle-ci, il a été mis fin à la manifestation.

Dès le lendemain, des mesures de rétorsion ont été prises en multipliant les fouilles et en faisant sortir et entrer les détenus un par un, ce qui avait pour effet de réduire le temps passé hors des cellules, moments propices à la sociabilité.

Aucun résultat concret n'apparaissant dans les semaines suivantes, les détenus ont à nouveau protesté le 24 mai 1999 en faisant une seconde manifestation. Des punitions (mises au cachot) ont alors été infligées pour mater les contestataires, sanctions qui ont suscité de nouvelles réactions.

Un certain nombre de revendications ayant été satisfaites, la situation s'est légèrement calmée par la suite.

L'audition récente de deux détenus a permis à notre commission de constater que, depuis le changement de direction, le dialogue avait été restauré et que le contact avec les gardiens était redevenu plus humain.

A noter que de tels mouvements de protestation étaient inhabituels à Champ-Dollon, ce qui n'avait pas manqué d'alerter l'opinion publique. Sous la direction de Monsieur D. C. le dialogue était, dans une mesure raisonnable, ouvert, ce qui évitait de tels événements.

Lors de nos visites du secteur cellulaire, les conditions d'occupation des cellules ne nous ont pas donné l'impression d'être un problème d'actualité.

5. SAPEM

Le SAPEM, à part deux ou trois exceptions, n'a pas perçu de graves problèmes sous l'ancienne direction, ce dont nous nous étonnons puisque ce service est en contact fréquent avec les détenus condamnés.

6. Service social

Le service social s'est vu doter d'un cadre de travail plus confortable (changement de locaux) et a observé de nombreuses transformations positives.

Une rencontre hebdomadaire avec la direction a été maintenue et leur avis était pris en compte. Les intervenants n'ont pas ressenti de grands changements quant à l'exercice de leur activité.

En revanche, ils ont pu observer que les mesures prises, sans concertation préalable et sans en anticiper les effets sur les personnes détenues (ex : autorisation de téléphone devant être approuvée par la direction, création ou accroissement des délais de carence pour la rencontre de couples de co-inculpés lorsque l'un est libéré, délai de carence pour la réception de colis dans le même contexte, etc...), ont donné lieu aux protestations de personnes détenues.

Les **restructurations** concernant le sport, le cinéma, l'impossibilité d'utiliser le terrain de football etc...ont également entraîné des manifestations des personnes détenues.

7. Aumônerie

Alors que les aumôniers protestants et catholiques n'avaient pas rencontré de problèmes particuliers avec la direction de la prison du temps de Monsieur D. C., la situation s'est dégradée dès fin 1998.

En effet, les aumôniers se sont vu suggérer de collaborer avec la direction de Champ-Dollon dans l'hypothèse où ils auraient eu vent de tentatives d'évasion, ce qui revenait à les inviter à violer leur secret professionnel. Ils ont bien sûr refusé toute collaboration de cette espèce.

Par ailleurs, ils se sont vu imposer, contre leur gré, des panneaux vitrés sur les portes de leurs bureaux, de sorte que les gardiens puissent voir à l'intérieur de ceux-ci.

Considérant que cela violait l'intimité des entretiens qu'ils avaient avec des personnes incarcérées, ils s'y sont vivement opposés, de même qu'à un changement de bureaux.

En juin 1999, leurs bureaux ont été déplacés sans avertissement et sans leur concours, ce qui a porté à son comble leur conflit avec la direction.

En définitive, la direction de l'époque a accepté de rendre les deux-tiers des vitres opaques et l'actuelle direction l'a fait en totalité.

Le conflit est donc maintenant résorbé et la seule revendication est celle d'une chapelle œcuménique, revendication de longue date.

8. Enseignement

La prison de Champ-Dollon était dotée, depuis 1982, d'un enseignement donné par Monsieur U. T., qui disposait de certaines connaissances linguistiques lui permettant de s'entretenir avec la plupart des détenus et d'une vaste expérience professionnelle au sein de la prison.

Depuis l'entrée en fonction de Monsieur J.-M. C., il est devenu la cible de brimades de plus en plus importantes dans l'exercice de son activité et dont il n'a pu se plaindre de vive voix au directeur, tout contact direct avec Monsieur J.-M. C. lui étant refusé.

C'est Monsieur J.-P. P. qui était censé gérer **ces questions**, mais il n'était pas en mesure, faute de formation en la matière, de répondre aux demandes ou attentes de Monsieur U. T.

Sa mésentente avec la direction a provoqué une note de service précisant notamment les points suivants :

- ne prendre qu'un détenu à la fois ;
- ne donner des cours qu'en module de trois quarts d'heure ;
- appeler l'huissier cellulaire pour accompagner l'élève détenu aux toilettes si nécessaire (annexe 4).

Cette complexification du travail de l'enseignant a eu pour conséquence de réduire notablement le nombre de détenus bénéficiant des services de l'enseignant, provoquant des temps morts d'environ trente minutes entre les leçons individuelles données par Monsieur U. T.

Cette note de service a été prise pour des raisons prétendues de sécurité alors que depuis de nombreuses années cet enseignant prenait des groupes de cinq à sept élèves en même temps sans qu'il n'y ait jamais eu aucun incident.

Sous prétexte d'améliorer la sécurité, qui n'avait pourtant jamais donné lieu à problèmes, il lui fut interdit de laisser ses élèves accéder à des toilettes.

C'est en vain que Monsieur U. T. a tenté d'établir une communication efficace avec la direction.

Purement et simplement "mobbé", il s'est vu contraint de renoncer à ses fonctions à Champ-Dollon à fin mars 2000, puisqu'il n'était plus en mesure d'exercer son activité correctement.

A relever que l'ancienne direction, pour sa part, a fait valoir auprès de notre commission que ses méthodes de travail et de fonctionnement étaient incompatibles avec la nouvelle politique de la gestion de la prison.

En raison d'une incompatibilité fondamentale de caractère, aucun terrain d'entente n'avait pu être trouvé.

De mars à septembre 2000, Monsieur U. T. n'a pas été remplacé, ce dont les personnes détenues se sont plaintes par le biais d'une pétition. Une enseignante a pris ses fonctions dès le 1^{er} septembre 2000.

9. Animation socio-culturelle

Madame R. V. occupe la fonction d'éducatrice en milieu pénitentiaire depuis 1992 et collabore depuis dix ans avec Monsieur D. Z., qui occupait la même fonction. Depuis l'entrée en fonction de Monsieur J.-M. C., ils ont été dénommés animateurs socio-culturels, suite à une enquête demandée par celui-ci à l'Office du personnel de l'Etat, puisqu'il disait ne pas savoir ce qu'ils faisaient précisément.

L'aspect pédagogique de leur activité a été réduit, contre leur gré, au strict minimum, alors même que l'un et l'autre étaient au bénéfice, à la base, d'une formation d'enseignant.

Alors même que leur activité n'avait en rien évolué depuis l'époque de Monsieur D. C., ils ont été invités à renoncer à faire des achats pour les ateliers pendant leurs heures de travail et ils ont été mis sous surveillance pour s'assurer qu'ils consacraient bien 40 heures par semaine au sein de la prison. Par la suite, et devant leurs protestations, la direction est revenue en arrière et a accepté qu'ils effectuent les achats comme par le passé.

Ils ont clairement eu le sentiment d'une centralisation autour de la direction, qui voulait avoir un contrôle complet de leurs activités.

Par ailleurs, sous prétexte d'une conception "new public management", il a été question de rentabiliser les ateliers qu'ils dirigeaient, alors même que les personnes détenues étaient parfaitement satisfaites du pécule obtenu par le biais de leur activité.

En raison de nouvelles normes de sécurité, il a été exigé que les portes de communication des ateliers situés dans le quartier des femmes, soient fermées, ce qui n'était pas le cas précédemment et n'avait jamais donné lieu à problèmes, bien au contraire. Cette possibilité de circulation au sein du secteur concerné facilitait la communication tant entre les personnes détenues entre elles qu'avec les surveillantes,

ce qui instaurait un climat agréable de confiance mutuelle et permettait de désamorcer des crises trop graves de désespoir, pouvant mener jusqu'au suicide.

Peu à peu, l'ambiance générale est devenue tendue et désagréable, laissant place à la délation et à un sentiment de militarisation. La collaboration entre les différents intervenants au sein de la prison, qui précédemment fonctionnait bien, était devenue impossible, chacun se méfiant des autres.

Si dans un premier temps, Madame R. V. et Monsieur D. Z. avaient été encouragés à présenter des idées nouvelles, notamment en collaboration avec le service de la bibliothèque, particulièrement Monsieur G., il n'a pas été donné suite à leur proposition, pourtant très élaborée, de projet d'atelier de formation et d'animation pédagogique.

Au contraire, ils ont eu l'impression que les documents qu'ils avaient préparés sur ordinateur dans cette perspective avaient été piratés et leurs idées reprises par le conseil de direction, sans leur assentiment, ni leur collaboration, dans le cadre du projet de " L'Atelier du livre".

En raison du changement général de climat au sein de la prison, rendant leur activité beaucoup moins gratifiante et intéressante, Monsieur D. Z. a demandé et obtenu son transfert à l'Office d'orientation et de formation professionnelle. Il a quitté Champ-Dollon en mai 2000. Sa collègue avait également sollicité son transfert auprès du DJPT, mais elle y a renoncé suite au changement de direction. Elle s'est vue désignée récemment par la direction ad intérim comme responsable de son secteur et se sent maintenant gratifiée de ses efforts, la qualité de son travail étant reconnue.

Un gardien, après une brève formation, a repris la gestion de l'atelier de menuiserie en lieu et place de Monsieur D. Z..

10. Bibliothèque

Peu après l'entrée en fonction de Monsieur J.-M. C., Monsieur G., responsable de la bibliothèque, a été informé de ce que ses locaux allaient être déplacés, ceux qu'elle occupait devant être attribués à l'administration de la prison.

Il ne s'est pas opposé à un tel déménagement, mais a fait valoir qu'il devrait disposer d'une surface plus ou moins équivalente et du temps nécessaire au transfert et classement des nombreux livres à disposition, soit environ 12000.

Il n'a plus reçu de nouvelles concernant ce déménagement pendant de nombreux mois, mais discutait néanmoins régulièrement avec la direction de la prison dans la perspective de mettre sur pied un atelier du livre en collaboration avec les animateurs socio-culturels, Madame R. V. et Monsieur D. Z.

Il a ensuite été évincé de ce projet, repris à son compte par la direction.

Soudainement, à fin mars 1999, Monsieur G. a été mis en demeure par la direction de la prison, un vendredi dans l'après-midi, de procéder au déménagement de la bibliothèque pour le mardi suivant au plus tard. Les rayonnages n'étaient pas encore tous installés. Il a protesté sans succès contre la brièveté de ce délai.

La désorganisation qui s'en est suivie a empêché le fonctionnement du service auprès des personnes détenues pendant plusieurs semaines, ce dont Monsieur G. a pris la liberté de les avertir, en expliquant la cause par une affichette remise à tous les étages.

La direction a considéré que cette affichette était un "tract" pour agiter les personnes détenues à l'encontre de la direction, ce qui n'a pas manqué d'altérer gravement les relations précédemment excellentes (annexe 5).

En janvier 2000, Monsieur G., de retour de deux semaines de vacances, a rencontré des difficultés majeures lors de sa tournée de distribution des livres au sein de la prison, les horaires de personnes détenues ayant été modifiés pour la promenade et le sport sans discussion avec son service. Il s'en est plaint à Monsieur J.-M. C. qui a admis avoir oublié cette coordination, mais qui s'est engagé à la prendre en compte à l'avenir.

L'ambiance était cependant loin d'être agréable et Monsieur G. a souhaité être entendu par une commission qu'il pensait être la nôtre, qui procédait à des auditions à Champ-Dollon à fin janvier 2000. Il s'agissait de celle dirigée par M. Pettmann.

Il a pris rendez-vous à cette fin le 27 janvier 2000 avec les deux animateurs socio-culturels pour 16 heures, mais s'est vu interdire d'entrer dans la salle d'audition par Monsieur J.-P. B., qui invoquait qu'il ne faisait pas partie du personnel de la prison, ce qui donna lieu à une discussion animée entre eux. Il accepta cependant en définitive d'y renoncer et termina sa journée de travail à la bibliothèque.

Le 1er février, le conseil de direction a pris la décision de lui interdire à l'avenir l'accès à la prison, ce dont il a été informé le 3 février 2000 par la Directrice des bibliothèques municipales, Madame I. R., dont il dépendait. Il n'a donc dès lors plus eu accès à Champ-Dollon, soit à son poste de travail.

Il considère avoir été traité de manière inacceptable et a entrepris diverses démarches pour faire valoir ses droits.

La commission constate qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé, plusieurs services annexes, de même que certains gardiens ayant été soumis à des traitements analogues : simulacres de concertation, faits accomplis, sanctions ou représailles en cas de protestation.

11. Service médical – Soins aux personnes détenues

Généralités :

Les soins aux patients ne semblent pas avoir pâti d'éventuels conflits entre les soignants et la précédente direction de la prison. Mais l'ensemble des personnes interrogées ont perçu un durcissement et un formalisme excessif du style de direction de Monsieur J.-M. C.

Les soignants ont clairement pu remarquer une détérioration de l'ambiance de travail chez les gardiens. Du fait de leur étiquette thérapeutique, ils ont pu même recueillir des confidences informelles de la part du personnel de surveillance concernant la dégradation des conditions de travail et du harcèlement dont certains gardiens étaient victimes.

Les colloques hebdomadaires de direction réunissant l'ensemble des services dits « annexes » étaient parfois particulièrement tendus. Il n'était pas rare que l'un ou l'autre des participants se fasse prendre à partie en public, entre autres sur des sujets personnels.

Dès les semaines qui ont suivi le départ de Monsieur J.-M. C., la situation s'est détendue ; à tous les niveaux hiérarchiques les gardiens ont montré un soulagement et la qualité de la collaboration entre soignants et personnel de surveillance s'est améliorée.

Secret médical :

Aucune tentative formelle de contournement du secret médical n'a été constatée et le personnel soignant n'a pas été soumis à des pressions particulières dans ce domaine.

Comme souvent dans ce type d'institutions, la survenue d'un cas de maladie transmissible ou contagieuse (Sida, tuberculose) provoque des craintes dans le personnel et le premier réflexe de la hiérarchie pénitentiaire est de connaître l'identité des détenus concernés. A cette occasion la réaction de la direction n' a été ni pire ni meilleure qu'habituellement. L'application stricte des règles de santé publique en vigueur en matière de prévention et de dépistage ainsi qu'une information adéquate ont permis d'apaiser les craintes et d'éviter des dérapages en matière de secret médical.

Unité de sociothérapie « la Pâquerette » :

Cette unité a été la cible de la direction de Monsieur J.-M. C. au point qu'elle a perdu un poste de surveillant récupéré par la suite à l'arrivée du directeur a.i.

Durant l'année 2000, la prise de retraite de la directrice a été l'occasion d'une remise en question du statut de cette institution que la direction de la prison aurait souhaité voir rejoindre le giron strictement pénitentiaire.

Fort heureusement, suite au rapport du groupe de travail concernant l'avenir de la Pâquerette, du 15 février 2000, le statut de la Pâquerette a été maintenu, contrairement à ce qui était préconisé par Monsieur J.-M. C.

Un tel changement aurait eu, sans doute, des conséquences lourdes sur le fonctionnement de l'unité et son orientation thérapeutique.

Cette question a trouvé une solution définitive et satisfaisante par le rattachement de « la Pâquerette » à la future Division de médecine pénitentiaire (extrait du procès-verbal de la séance du Conseil d'Etat du 27.09.2000)

Soins aux personnes détenues :

De l'aveu même du directeur de l'Institut universitaire de médecine légale, l'année 1999 a été difficile pour l'équipe soignante du service médical à la prison.

Le départ précipité de l'infirmière responsable d'unité, aboutissement de plusieurs années de conflits et de tensions, en a été l'acmé, mais a aussi permis de retrouver une sérénité de travail certaine.

L'octroi d'un congé d'un an à un médecin adjoint de l'Institut ainsi que la présence parfois insuffisante du chef de clinique de l'unité a sans doute contribué à délayer les responsabilités médicales entre plusieurs médecins répondants. Cette situation n'a pas été propice à conserver une unité de doctrine forte, indispensable face à une direction de prison plus conflictuelle, formaliste et procédurière.

La mise en place d'une division de médecine pénitentiaire attachée aux H.U.G. via le Département de médecine communautaire et regroupant le service médical à la prison, le quartier cellulaire psychiatrique, le quartier cellulaire hospitalier et l'unité de sociothérapie « la Pâquerette » (extrait du procès-verbal de la séance du Conseil d'Etat du 27.09.2000) est une chance à saisir pour continuer à développer une médecine pénitentiaire de qualité universitaire.

Cette structure et les orientations du Conseil d'Etat en matière de politique de santé en milieu carcéral doivent permettre d'assurer pour les personnes détenues des soins et des actions de prévention comparables à ceux disponibles pour la population générale.

Cependant, une période de transition trop longue vers ce dispositif institutionnel et une absence de clarification des responsabilités médicales dans la hiérarchie intermédiaire en matière de médecine pénitentiaire pourraient être source de dysfonctionnements et fortement atténuer les avantages découlant de la mise en place de cette nouvelle structure.

III. ANALYSES ET RECOMMANDATIONS

1. Description de poste « Directeur de la prison »

Bien que n'ayant pas une valeur déterminante pour l'évaluation d'une fonction administrative, le document intitulé « Description de poste » s'agissant du « Directeur de la prison » mérite quelques remarques.

Ce document, très détaillé, énumère la mission, les champs de compétences et les formations et connaissances professionnelles exigées. Il a été établi et signé par J.-Monsieur J.-M. C..

1. La rubrique « nombre de subordonnés indirects » mentionne évidemment les gardiens et surveillantes, mais également les détenus. Cette mention reflète une vision totalement dépassée d'un point de vue juridique de la privation de liberté et du statut du détenu (théorie administrative du rapport de sujétion particulière, abandonné depuis bien des années).

D'autre part, d'un point de vue strictement fonctionnel, le détenu n'est pas un subordonné indirect du directeur de sa prison.

2. Le mot « entreprise » est mentionné sous chiffre 9 dudit document : « Définir des objectifs stratégiques afin de faire évoluer l'entreprise ». Nous avons relevé ailleurs dans ce rapport combien ce terme est inapproprié à l'institution pénitentiaire.
3. Les responsabilités incombant, selon ce même document, au directeur dans le domaine de la formation des surveillantes et gardiens, des membres du conseil de direction et au sein de l'école genevoise des surveillantes et gardiens peuvent également étonner quelque peu, s'agissant du principal employeur

desdits fonctionnaires. On pourrait souhaiter une certaine autonomie dans la formation de ce personnel, par l'élimination de ces tâches dans la description de poste du directeur de Champ-Dollon.

4. De même que la responsabilité s'agissant de « soumettre des techniques d'évaluation des collaborateurs » ne devrait pas lui incomber, mais s'organiser hors des tâches de direction, de façon indépendante.
5. Le champ de compétences annonce des contacts avec les détenus auxquels seraient consacrées 2h. quotidiennement. Dans les « observations complémentaires du titulaire », il est indiqué que : « il doit être à l'écoute des détenus ce qui se traduit par une présence dans le secteur cellulaire d'environ 30 % de son temps ». Ce qui correspondrait à 12 heures hebdomadaires de présence dans le secteur cellulaire.

Il faut ajouter que la description de poste du directeur adjoint et de l'administrateur mentionne également des heures de présence quotidiennes dans le secteur cellulaire et, qu'à eux trois, ces personnes devaient être quotidiennement (et théoriquement) huit heures par jour en contact direct avec les détenus, ce qui n'était certainement pas le cas.

6. Au titre des exigences de formation, il est exigé une formation universitaire complète en pédagogie, psychologie, diplôme ou expérience jugée équivalente en milieu carcéral. Ni le droit, ni les formations spécifiques de niveau universitaire en administration publique ne sont mentionnés. De plus, il est précisé : « L'expérience prime la formation ».
7. Au niveau des décisions prises par le titulaire de ce poste, il est mentionné « définition de la politique pénitentiaire ».

Durant ses travaux, la commission a pu se rendre compte des effets qu'a eu sur la gestion de Champ-Dollon cette conception directoriale d'un établissement pénitentiaire. Quelques exemples suffiront pour cette démonstration :

- a. Les détenus provisoires dépendent juridiquement d'un juge d'instruction en ce qui concerne tous leurs contacts avec l'extérieur. C'est lui qui détermine le régime de ceux-ci. Monsieur J.-M. C. s'était pourtant arrogé la compétence de décider des communications téléphoniques des détenus après décision du juge d'instruction (annexe 6).
- b. Une formation professionnelle et continue des surveillantes et des gardiens doit permettre une approche ouverte et critique de l'institution et des tâches de l'administration pénitentiaire. Ce que ne permettait pas la situation décrite. Les incidences sur certains gardiens et sur certaines surveillantes étaient assez

perceptibles durant les nombreux entretiens que notre commission a eu avec ceux-ci.

- c. Monsieur J.-M. C. a mis en route, de son initiative, une procédure d'évaluation « maison » dont les méthodes, les effets et les décisions subséquentes ont été pour une partie du personnel concerné dévastatrices. Toute la procédure a, depuis lors, été simplement annulée, notamment des rappels à l'ordre, avertissements et autres conséquences de cette « évaluation ». L'Etat dispose d'un service spécialisé dans le domaine de l'évaluation des fonctions auquel la direction devait faire appel pour une telle remise en ordre de l'institution, si nécessaire.
- d. Malgré la mention du fait que le directeur aurait dans ses compétences la définition de la politique pénitentiaire, c'est à l'évidence un point qui ne relève pas de l'administration pénitentiaire mais du droit fédéral (droit des sanctions) et du droit cantonal (Grand Conseil). Le directeur d'un établissement pénitentiaire est donc l'exécutant d'une politique pénitentiaire qu'il n'a pas à définir lui-même. Sur ce point, les conditions d'engagement d'un psychologue (voir le chapitre qui lui est consacré dans le présent rapport) indiquent bien ce que peuvent être les erreurs d'une politique pénitentiaire décidée à ce niveau s'agissant de l'engagement de nouvelles ressources humaines.

Recommandation

Notre commission estime qu'un soin particulier doit être apporté quant au choix du poste de directeur et aux garanties de formation, et rappelle que l'exigence d'une formation universitaire complète devrait être posée clairement. Enfin l'expérience ne peut primer cette exigence ; toutefois elle pourrait être prise en considération sous réserve d'une attention particulière sur sa valeur. La classe 26 de ce poste justifie, en principe, l'exigence d'une formation universitaire adéquate et complète.

2. Sécurité

Notre commission a estimé nécessaire de s'exprimer rapidement et brièvement dans son rapport intermédiaire du 30 juin 2000 à propos des raidissements récents de la sécurité formelle et apparente dans la prison de Champ-Dollon.

Au cours de nos investigations, nous avons recensé, par documents et par entretiens, une longue liste de mesures prises ou projetées, orientées incontestablement vers un prétendu accroissement de la sécurité de l'établissement, singulièrement à propos de

situations, de lieux, d'événements qui n'avaient jusqu'alors pas prêté à incident antérieurement, tout au moins à notre connaissance, ni n'avaient été évoqués à l'appui de ces propositions, décisions ou projets.

Nous estimons utile d'en énumérer un certain nombre pour démontrer le caractère obsessionnel du programme sécuritaire que voulait mettre en place le précédent directeur. Nous avons relevé notamment :

a) Sécurité extérieure

- Doublement de la hauteur des treillis du terrain de football.
- Renforcement du bas du même grillage.
- Installation de gaines techniques vides sous le terrain de football pour la réalisation d'installations de surveillance futures (caméras, fibres optiques).
- Division du terrain de football en deux, puis en quatre cours.
- Pose de caméras de surveillance pour les promenades.
- Changement des caméras de surveillance de l'enceinte extérieure.
- Installation de deux caméras (360 ° avec zoom depuis le toit) avec enregistrement des images de toutes les caméras.
- Contrôle systématique des cours de promenade

b) Sécurité intérieure

- Intensification des fouilles.
- Installation de détecteurs de métaux (laiton, aluminium, cuivre) dans les unités.
- Installation envisagée de magnétomètres (détection acier pour arme, couteau).
- Portes vitrées et non plus pleines pour les bureaux des aumôniers et pour les parloirs d'avocats.
- Suppression des séances de cinéma (regroupement de détenus nombreux).
- Suppression des lecteurs de cassettes (au profit des seuls lecteurs de CD commerciaux).
- Installation d'un système d'alarme dans les parloirs pour avocats.
- Fermeture des portes des ateliers, alors qu'elles étaient jusqu'alors ouvertes.
- L'enseignant ne peut recevoir qu'un seul détenu à la fois.
- Réduction du temps d'ouverture des cellules dans les étages.

Cet inventaire n'est pas celui des changements effectués et actuellement en fonction. Il s'agit exclusivement de ce que nous avons inventorié durant nos recherches et qui sont directement inspirés de propositions ou de décisions de la direction d'alors. Il est évident que chacune de ces mesures prises individuellement peut se trouver justifiée pour de multiples raisons (« les détenus actuels sont plus violents que précédemment », « on a trouvé quelques grammes de haschich emballés dans des boulettes de papier dans la

cour », etc.) dont la sécurité. En ce qui concerne la suppression des séances de cinéma, il nous a été rapporté que le prétexte en avait été l'état défectueux du projecteur ; ce qui n'était pas exact.

Mais l'ampleur de ce programme, à lui seul, laisse perplexe, d'autant plus que la sécurité est une notion éminemment subjective, singulièrement en prison, dans de telles conditions de travail pour le personnel, de vie pour les détenus. Par exemple, « l'ouverture des portes de cellules est considérée par certains surveillants comme une source d'insécurité importante. D'autres souligneront que cette pratique permet une nette diminution de l'agressivité et de la violence tant vis-à-vis du personnel de surveillance, par l'atténuation de la relation de dépendance à son égard, que vis-à-vis des détenus eux-mêmes (diminution des automutilations) ». (D. Lhuillier / N. Aymard : L'univers pénitentiaire, 1997, p. 61).

On pourrait multiplier cette explication et étudier chacune des mesures prises ou envisagées et l'analyser en termes analogues. La perception d'une continuelle surveillance télévisuelle incite à l'éviter, à se cacher, provoque de l'agressivité contre des équipements techniques. La fragmentation des espaces de promenades et l'hypothèque mise sur un terrain de football, qui n'est d'ailleurs pas aux normes de ce sport, est tout à fait contre-productive et peut avoir des effets néfastes sur le comportement individuel et collectif des détenus avant, pendant et après la promenade. L'intensification des fouilles accroît le nombre d'opérations particulièrement désagréables à effectuer pour les gardiens (et à subir pour le détenu).

C'est pour cela que notre commission a cru devoir attirer l'attention de l'actuelle direction sur la nécessité de revoir fondamentalement cette conception d'une sécurité formelle, reflet vraisemblable d'une peur excessive du désordre. Malheureusement « la peur est dangereuse soit parce qu'elle favorise le retrait défensif, soit parce qu'à l'inverse, elle peut donner lieu à des comportements de défi, de bravades, de provocations, et d'agressivité (...) Faire peur à l'autre peut être une façon de se libérer de sa propre peur et peut à l'évidence provoquer une augmentation des risques réels par la détérioration des relations avec les détenus » (op. cit. p. 60) et « le manque d'assurance peut se traduire par une rigidité dans la relation qui favorise l'agressivité et les conflits » (idem p. 62).

C'est hélas ce qui s'est produit, car des mouvements de détenus ont eu lieu en mai et juin 1999 et plusieurs interlocuteurs de notre commission ont fait état de cette situation en relation avec la sécurité. Accroissement du stress chez les gardiens, recherche de postes de travail périphériques à la prison elle-même (QCP/QCH), congés maladie de longue durée, conflits ouverts et violents avec certains intervenants extérieurs à la prison conduisant à des interdictions abruptes d'accès à la prison, donc à leur lieu de travail et privant en conséquence subitement les détenus de leurs services.

Notre commission est consciente du fait que l'organisation de la prison a pour principale préoccupation le maintien de l'ordre et la sécurité. Mais cet objectif ne peut être atteint

par des mesures excessives, disproportionnées et sans rapport avec des risques raisonnablement pronostiqués. La sécurité, pour les gardiens, est faite d'une constante négociation avec les détenus, et ne s'élabore que dans un échange « donnant-donnant ». Les uns et les autres auront des objectifs communs, certes modestes, mais réels de coopération minimum. C'est entre la logique bureaucratique de la pérennité de l'état des choses et le maintien de l'ordre, donc la prévention de l'imprévu que tout se joue. Dans cet affrontement, paix armée, ont écrit certains, entre détenus et gardiens, une direction doit savoir que « appliquer toutes les règles, c'est provoquer le désordre » (G. Benguigui : Contrainte, négociation et don en prison, Sociologie du travail, 1997, n° 1, p. 6).

Or la multiplication des règles, une excessive sécrétion réglementaire et disciplinaire ne peut qu'inciter le personnel à une multiplication des tentatives de les appliquer et accroître ainsi les risques de désordre provoqués par les détenus. Les effets indirects et fâcheux d'un tel climat relèvent alors de la suspicion et de la délation (plus ou moins ouvertement encouragées) rendant l'ambiance de travail des gardiens assez désagréable, tout en accroissant encore le caractère répressif de l'ensemble de l'établissement (G. Lemire : Anatomie de la prison, 1990, p. 90), ce qui nous a été assez clairement décrit durant nos investigations.

Recommandation

Associer l'ensemble du personnel de la prison à tous les programmes organisationnels et structurels influençant le travail des gardiens dans leurs relations avec les détenus et afférent à l'ordre et à la sécurité dans l'établissement.

3. Poste de psychologue

Il n'est pas de l'intérêt de la commission d'analyser et d'exposer les raisons qui ont conduit le Département de justice et police et des transports à engager un/une « psychologue d'entreprise » en faveur de la prison de Champ-Dollon. En revanche, la commission s'est intéressée à la publication de l'offre d'emploi, à la description de poste établie par l'Office du personnel de l'Etat (29.02.2000) et aux conditions initiales de travail dudit collaborateur, telles qu'elles ressortent du rapport GP/GPA du 13 avril 2000.

1. *L'inscription est ouverte pour un « psychologue d'entreprise directement rattaché au directeur de la Prison ». L'annonce ajoute : « Si vous n'avez pas peur de vous investir pour une entreprise dynamique ». L'annonce précise en priorité qu'il s'agit d'une assistance et de conseils aux collaborateurs » et mentionne comme attentes :*

« Une intervention pertinente dans les situations de crise
Une implication dans la formation continue et lors des écoles
Une indépendance d'esprit
Une fidélité à l'entreprise »

En soi l'annonce contient en certain nombre d'éléments inhabituels pour l'engagement d'un psychologue dans le domaine du travail (par analogie avec le modèle que représente le médecin du travail).

Sont particulièrement singuliers, les éléments suivants :

- le rattachement direct au directeur (la description de poste du directeur mentionne « le psychologue » comme « subordonné direct » de celui-ci, sous chiffre 5);
- la multiplicité et la diversité des tâches demandées et pouvant occasionner à l'évidence des conflits d'intérêts ;
- l'évocation répétée (trois fois) du mot « entreprise », s'agissant d'un établissement pénitentiaire.

2. La description du poste confirme une diversité de tâches ne correspondant pas à l'habituelle fonction d'un psychologue d'entreprise, en incluant notamment l'assistance à l'ensemble des collaborateurs de la prison (...) « à leur demande », tout en précisant une allégeance directe au directeur de la prison : « Il/elle (le/la psychologue) répond de sa mission directement au directeur de la prison » ; il était également précisé que les liens étroits avec le directeur de la prison seraient quotidiens.
3. Le rapport d'activité annuel du Conseil d'Etat de 1999 mentionne à propos des perspectives de la prison : « Transformation d'un poste de gardien en psychologue, à disposition du personnel et des détenus » (p. 166).
4. Enfin, le directeur de la prison avait prévu que la psychologue (alors engagée à la date dudit document) commencerait « son activité sur le terrain comme une surveillante » (Rapport GP/GPA, 13 avril 2000, p. 2).

Ces observations, brèves, démontrent à satisfaction que la conception que s'était faite la direction de la prison du rôle et de la fonction d'un psychologue dans une telle organisation était imprécise, confuse et témoigne d'un manque des plus élémentaires connaissances en relation avec les compétences d'un psychologue confirmé.

On rappellera sommairement qu'il est possible de concevoir de deux façons l'intervention d'un psychologue dans le monde du travail, d'une entreprise ou d'une organisation.

- a) **Le psychologue clinicien** est à la disposition du personnel à l'extérieur de l'entreprise et entretient avec les personnes qui le consultent un rapport de confiance entièrement garanti par le code déontologique établi par la Fédération suisse des psychologues (adopté le 16 novembre 1991 par la FSP). Ceci sur le modèle de la relation thérapeutique du médecin, entièrement protégé par le secret professionnel (art. 321 CPS). Le rôle de ce psychologue est thérapeutique, il intervient sur le mode individuel, sur une plus ou moins longue période, de façon plus ou moins ponctuelle à propos de problèmes d'alcoolisme, de stress, de maladie psychosomatique, de mobbing, d'absentéisme, de tensions dans le travail provoquées par son organisation.

Dans cette tâche, le psychologue n'a aucun compte à rendre aux supérieurs hiérarchiques des travailleurs qui le consultent et ses interventions restent confidentielles tant en ce qui concerne les informations concernant les personnes, que celles qui concernent l'organisation, l'institution ou l'entreprise dont dépendent ses consultants - patients.

Ce type de consultation doit impérativement s'offrir à l'extérieur des lieux de travail.

- b) **Le psychologue consultant**, davantage orienté sur les ressources humaines globalement analysées. Il est capable de mener des observations constructives s'agissant des problèmes de communication, d'information, d'organisation du travail, donc de la prise de décisions à leur exécution et de l'exécution à son contrôle. Il doit s'intéresser aux conditions de travail en général, aux horaires de travail, à l'organisation des congés et proposer des aménagements en faveur de l'ensemble des travailleurs. Son approche est communautaire et non clinique ou thérapeutique au sens classique. Il va travailler selon les méthodes d'analyses systémiques dans la transparence la plus complète. Dans ce cas, ses observations sont transmises de façon paritaire, aussi bien aux travailleurs qu'aux employeurs, dans les mêmes termes et les mêmes conditions.

« Lorsque la transmission est exigée de droit et ordonnée par l'autorité compétente, les personnes concernées en sont averties ; les motifs et le contenu de l'information leur seront communiqués » (Code déontologique déjà cité. 3.3).

Ces deux types d'intervention sont totalement différents et ne supportent aucune confusion. La conceptualisation d'un poste de psychologue travaillant en milieu pénitentiaire ne se conçoit que soit selon le modèle du clinicien - thérapeute, soit selon le modèle du consultant en organisation du travail. Il n'est pas possible de confondre ces deux fonctions pour les confier, en tout ou en partie à la même personne, ce qui est confirmé par le professeur A. Munari (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève), responsable d'un DES en psychologie et ressources humaines, destiné précisément aux psychologues s'orientant vers un travail dans des départements de ressources humaines en entreprise, services du personnel, d'organisations publiques, d'organisations internationales, etc..

Les charges d'un psychologue clinicien devant assurer une assistance à l'ensemble des collaborateurs d'une organisation, sur une base individuelle, sont incompatibles avec celles d'un psychologue consultant analyste de la communauté de travail et de son fonctionnement.

Cette confusion s'exprime clairement et de façon caricaturale lorsqu'il est prévu que le psychologue engagé commencera son activité comme un surveillant.

Le précédent directeur avait également et ouvertement déclaré qu'il attendait de ce nouveau collaborateur des services de renseignement, soit par exemple la dénonciation de projets d'évasion ou de manifestations collectives de détenus.

Ce sont ces raisons qui ont poussé la commission à se montrer très réservée au sujet de ce poste dans son rapport intermédiaire du 30 juin 2000, ceci afin de parer aussi rapidement que possible à une confusion à laquelle il lui semblait urgent de remédier.

A relever encore que la psychologue, au moment de son engagement, a accepté ce cahier des charges sans réserve.

On saisira l'occasion qu'offre le document cité sous chiffre 1 (Inscription pour ouverture de poste) pour stigmatiser un certain discours inapproprié, falsificateur et incorrect, utilisé en de nombreuses autres circonstances, dans d'autres documents (rapports de séance), lors d'entretiens par le précédent directeur. Influencé sans doute, mais sans critique aussi, par une certaine mode néo-libérale, il a fréquemment essayé un peu naïvement de faire référence à l'esprit d'entreprise, au dynamisme, à la responsabilisation individuelle de ses collaborateurs, ceci de différentes façons. « C'est lorsque l'on accepte le changement que l'on grandit et c'est lorsque que

l'on a grandi que l'on devient réellement performant... » Tel est le texte d'une affichette ayant circulé à Champ-Dollon durant la période de direction de Monsieur J.-M. C. Un autre exemple est extrait du rapport GP/GPA du 22 avril 1999, p. 1. Sous la rubrique « Communication du directeur » on peut lire que celui-ci désire ouvrir la séance par une citation ; la voici : « Le vainqueur est celui qui agit, le perdant est celui qui réagit ».

Ses réflexions s'alimentaient semble-t-il régulièrement de la lecture d'un ouvrage intitulé « Bréviaire de l'homme d'action », exposé sur son bureau lors de séances tenues en ce lieu.

Pour ne prendre que l'expression « entreprise », elle est dépourvue de toute signification, s'agissant d'une prison, soit d'une organisation qui n'a aucun objectif de « production » et qui se borne à « gérer des flux et non des personnes » (G. Benguigui : Contrainte, négociation et don en prison, Sociologie du travail, 1997, n° 1, p. 1-17).

Recommandation

Proposer aux collaborateurs de la prison de Champ-Dollon la disponibilité de plusieurs psychologues en ville, thérapeutes et cliniciens, de leur choix, à l'extérieur de l'établissement, sans dépendance aucune avec la direction, en veillant toutefois à s'assurer que leurs interventions et prises en charge font, dans ce cas, l'objet d'une supervision.

4. Animation et enseignement

Dans notre rapport du 30 juin 2000, notre commission s'était penchée sur un certain nombre de décisions dont notamment l'engagement prévu d'un enseignant et d'un animateur socio-culturel.

Nous avons regretté une dépendance différente, hiérarchique et organisationnelle de ces deux postes, car les tâches de ces deux postes ne nous avaient pas été décrites avec précision.

Suite aux précisions que nous avons obtenues de Monsieur C. F., directeur a.i. de Champ-Dollon, nous adhérons aux propositions justement motivées de la façon suivante :

- Le poste d'animateur socio-culturel dépend de la direction de Champ-Dollon, car il s'agit d'une activité exclusivement limitée à l'animation intra muros de Champ-Dollon.
- En revanche, le poste d'éducateur-enseignant dépendra du Service de patronage, car il s'agit d'une activité continue qui doit bénéficier à un détenu, puis à un condamné à travers toutes les étapes de l'exécution de sa peine et les différents lieux de sa détention. Son activité ne sera donc pas limitée à Champ-Dollon, mais pourra ou devra s'étendre, par exemple, à des prisons, d'exécution de peine dans d'autres cantons, raison pour laquelle ce poste dépendra du Service du patronage. Nous nous rallions à ces motivations raisonnables.

Mais il est évident que nous ne nous prononçons pas sur un effectif aussi réduit pour le personnel socio-culturel dans cet établissement.

Le précédent directeur avait exigé que l'enseignement soit prodigué de manière individuelle. La commission conteste cette mesure pour deux motifs :

- D' une part, elle ne permettrait pas de répondre aux besoins sur le plan qualitatif.
- D' autre part, elle empêche la mise en œuvre des ressources du travail de groupe dont les apports sont très largement reconnus sur le plan pédagogique.

Recommandation

Il paraît indispensable à notre commission qu'un enseignement en groupe soit mis en place et qu'en conséquence l'enseignant soit apte à le mener, en tenant compte bien sûr des exigences de sécurité nécessaires.

5. Juges d'instruction

Parmi les autorités judiciaires pénales, ce sont les juges d'instruction qui sont les plus fréquemment en contact avec les détenus de Champ-Dollon. En outre, l'art. 148 al. 2 CPP-GE précise, après une note marginale mentionnant notamment « Visite » qu' « un juge d'instruction doit visiter, au moins une fois par mois, toutes les personnes détenues préventivement ». Le commentaire de cette disposition par D. Poncet (Le nouveau code de procédure pénale genevois annoté, 1978, Genève, p. 215) n'éclaircit pas la question de savoir s'il s'agit pour le juge d'instruction de visiter toutes les personnes qu'il a

personnellement décidé de détenir provisoirement, ou si un juge d'instruction doit visiter l'ensemble des personnes détenues provisoirement.

La pratique a tranché en instaurant des visites qui ne correspondent ni au texte de l'art. 148 al. 2 CPP-GE, ni à la volonté du législateur qui voulait que ces visites se fassent sans greffier (op. cit. p. 216).

La commission a estimé devoir se renseigner auprès des juges d'instruction concernant ces visites. Il ressort qu'actuellement chaque juge fait, en moyenne, une visite par an et reçoit dans le bureau qui leur est attribué à Champ-Dollon les détenus qui demandent à les rencontrer. Le document « Brochure pour votre information » distribué aux détenus mentionne : « un juge d'instruction se rend une fois par mois à la prison afin d'entendre les personnes détenues préventivement ». Le détenu doit s'inscrire et sa réclamation doit concerner les conditions de détention (document cité p. 14, note 5.9). D'autre part, ces visites se font avec un greffier qui établit un p.v. des réclamations formulées.

En moyenne, et depuis 1993, le nombre des détenus reçus annuellement oscille entre 60 et 70. Malgré une statistique confirmant une relative constante du nombre des détenus reçus, les juges d'instruction évoquent un accroissement qualitatif des plaintes concernant le comportement des gardiens, la gestion de l'occupation des cellules et la formation, ceci entre 1998 et début 2000. Ces visites, de trois heures chacune environ, sont suivies d'un entretien avec un des membres de la direction.

Les juges d'instruction se cantonnent au bâtiment administratif, sans visiter les bâtiments cellulaires ou les lieux de travail des détenus. La crainte d'une prise d'otages est évoquée... Ils prétendent surtout ne pas vouloir violer l'intimité des détenus dans leur cellule...

La conviction que les juges d'instruction semblent avoir concernant l'utilité de ces visites est très relative. En effet, ils ne visitent pas mensuellement l'ensemble des détenus, ni ne pénètrent dans les bâtiments cellulaires. Ils sont, par ailleurs, dans l'impossibilité d'effectuer une visite de l'ensemble des détenus, restant donc assez ignorants des conditions pratiques et concrètes de la détention.

Cela dit, les juges d'instruction qui ont reçu notre commission expriment certaines réserves à l'égard de la commission des visiteurs de prisons du Grand Conseil qui, à leurs yeux, ne remplit pas exactement son office. Ils souhaitent une solution nouvelle, plus efficace, plus disponible et plus professionnelle, donc expérimentée.

Recommandation

Toute intervention extérieure de contrôle ou d'inspection dans une prison, lorsqu'elle se fait dans un cadre légal précis avec des compétences spécifiques est hautement souhaitable. Il convient de maintenir les visites des juges d'instruction en renforçant leur objectif de contrôle effectif des conditions de détention, en explicitant ceci dans les nouvelles dispositions cantonales en matière pénitentiaire.

L'art. 148.2 CPP-GE pourrait être abrogé, puisqu'il n'est pas respecté en l'état. Il est par ailleurs hautement souhaitable que les magistrats aient une certaine connaissance de la prison et des conditions de vie des détenus.

6. Mesures des art. 43 et 44 CPS

Les turbulences pénitentiaires qui ont conduit à la nomination de notre commission ont de nombreuses reprises été attribuées principalement à un profond changement de la population carcérale. Cette tentative d'explication monocausale nous semble un peu simpliste, mais il convient tout de même de s'arrêter sur la question, non de l'inadaptation de certains détenus à l'ordre pénitentiaire, mais à l'inverse de l'inadaptation de la prison à une population pénitentiaire qui, comme l'ensemble de la société, évolue constamment. Parmi ces nouveaux problèmes, il y a sans conteste l'abaissement du seuil de tolérance à l'inadaptation sociale, le développement d'une xénophobie rampante et la poursuite d'une politique pénale contestable à l'encontre d'usagers-trafiquants de substances interdites, dont certains présentent des états de dépendances physiques sévères.

Les problèmes que posent ces détenus conduisent plusieurs de nos interlocuteurs à évoquer la situation en prison de ces détenus relevant d'une typologie étendue, sommairement et juridiquement regroupée par anticipation ou après jugement dans le cadre des art. 43 et 44 CPS. Elle comprend les délinquants mentalement anormaux (irresponsables, à responsabilité restreinte, dont l'état mental est en rapport avec l'infraction commise, des délinquants dangereux), les alcooliques et les toxicomanes.

Si l'on excepte les délinquants avérés dangereux, il est vrai que la présence de tels délinquants en prison n'est pas de nature à améliorer leur état, ni à faciliter le travail d'un personnel, pour l'essentiel, non médico-social et peu préparé à affronter de telles pathologies comportementales.

Dès lors, il est fréquemment relevé que ces détenus posent de gros problèmes en prison, où la justice les place par nécessité et qu'il conviendrait d'aborder cette question de front, tant il est prétendu que les juges pénaux demandent de plus en plus

fréquemment l'application de telles mesures (Tribune de Genève, 21 septembre 2000). On évoque alors, à ce propos, l'organisation d'établissements spécialisés, exigés par le CPS (par exemple pour l'art. 43.1.2 CPS).

Les statistiques suisses des condamnations pénales, obtenues pour dix ans (1987-1998) ; n'indiquent pas clairement une inflation des mesures destinées aux délinquants anormaux (art. 43 in toto). On note, au contraire, une baisse sensible dans l'utilisation de cette mesure de 1994 (210) à 1998 (152).

Quant aux mesures destinées aux alcooliques, elles restent relativement stables, oscillant entre 200 (1987) et 255 (1998) par an, pour toute la Suisse. Le nombre des traitements ordonnés pénalement en faveur des toxicomanes n'a cessé de décroître depuis cinq ans (B. Gravier : Traitement des dépendances alcooliques en milieu carcéral, in : J. Gasser (et. alii) : Prescrire la contrainte, Cahiers médico-sociaux, Médecine & Hygiène, Genève, 2000, p. 125 et ss.).

Si l'on en croit pourtant les statistiques données par le Conseil de surveillance psychiatrique, le nombre de condamnés internés et hospitalisés a passé pour Genève de 14 en 1994 à 31 en 1999. Ainsi, notre canton se singulariserait par un usage particulièrement fréquent de ces deux mesures par rapport à la tendance générale suisse. Reste à savoir si ces statistiques n'incluent pas les irresponsables, au sens de l'art. 10 CPS, faisant l'objet d'un non-lieu et non d'une condamnation et donc légitimement attribués à la compétence du Conseil de surveillance psychiatrique.

Pour avoir travaillé récemment sur les statistiques genevoises dans le domaine de la santé mentale, l'un d'entre nous a pu constater que la transparence des informations, donc le travail sur statistiques, est particulièrement difficile dans ce domaine à Genève (C.-N. Robert : L'admission postmoderne à Belle-Idée. Regards sur la contemporanéité, in : A. Brulhart (et. alii) : Du mal de St-Antoine à Belle-Idée. Deux siècles de psychiatrie à Genève, Ed. Georg, Genève, 2000, à paraître).

Il convient de signaler que Champ-Dollon dispose d'un quartier cellulaire psychiatrique (QCP) dans le complexe hospitalier de Belle-Idée. Ce quartier dispose actuellement de sept lits, qui devrait être agrandi prochainement pour accueillir douze patients détenus et internés, au sens de l'art. 43.1.2 CPS (internement). Ces patients sont écroués formellement à Champ-Dollon. Le taux d'occupation de cette unité nous est inconnu.

Par ailleurs, le rapport P. Dayer, du 12 janvier 2000 sur la situation de la psychiatrie adulte à Genève, affirme que sept à dix lits sont en permanence occupés par des patients hospitalisés dans le cadre d'une mesure de sûreté (art. 43.1 CPS, hospitalisation) ordonnée par l'autorité judiciaire et dont le traitement est soumis à la surveillance du Conseil de surveillance psychiatrique (p. 30 dudit document). Ce même rapport affirme également que ce nombre est croissant ; il poursuit ainsi : « L'opportunité

de créer une entité spécialisée en médecine pénitentiaire, (sans omettre la privation de liberté à fin d'assistance) doit donc être reprise sans délai » (p. 31 dito).

Nous ne pouvons qu'en prendre acte et encourager les Départements concernés à une concertation sur ce problème, connu de longue date, et résultant d'une double intolérance institutionnelle : celle de la prison à l'égard du malade mental et celle de l'hôpital psychiatrique à l'égard du délinquant. Nous ne pensons toutefois pas qu'il s'agit d'un problème d'une gravité telle (numériquement parlant) qu'il soit sans solution.

Mais il est tout de même assez étrange de constater que la pratique judiciaire genevoise se singularise au point d'utiliser plus intensivement l'art. 43 CPS qu'ailleurs en Suisse. Deux facteurs semblent jouer un rôle, mais il s'agit d'hypothèses.

1. Dans des cas de plus en plus fréquents, les juges genevois prononcent des internements (art. 43.1.2 CPS), car ils manifestent ainsi une certaine perte de confiance à l'égard d'autres formes d'intervention pénale (par exemple l'hospitalisation au sens de l'art. 43.1 CPS), mais fortement médicalisées / psychiatriquées. Ceci peut conduire à des situations de discrédit entre la durée de la peine prononcée et la durée (plus longue) de l'internement subi, donc au non-respect de la proportionnalité. Ce principe, fondamental dans le domaine des mesures, sera heureusement rappelé dans la nouvelle partie générale du CPS, en préambule précisément des mesures (art. 57 Projet CPS 1998).
2. En effet, le Conseil de surveillance psychiatrique, dont dépend l'élargissement de ces internés, semble poser des conditions de plus en plus strictes à la levée de l'internement.

Il y a là donc deux problèmes à évoquer :

1. La sévérité singulière des juges genevois, confirmée par une étude récente de l'Institut de police scientifique et de criminologie de l'Université de Lausanne, qui place ceux-ci « dans le peloton de tête en matière de punitivité » parmi l'ensemble des juges suisses (A. Kuhn et A. Jayet : Le rôle de l'unité de sanction dans le quantum de la peine : une étude empirique parmi les juges en Suisse, *Crimiscope*, n° XX, septembre 2000, p. 5).
2. La composition, le fonctionnement et la jurisprudence du Conseil de surveillance psychiatrique qui sont vraisemblablement à revoir dans des perspectives qu'il n'est pas de la compétence de notre commission d'évoquer.

Recommandation

Concertation sur l'équipement institutionnel genevois en faveur des condamnés aux mesures des art. 43 et 44 CPS entre les Départements de justice et police et des transports et de l'action sociale et de la santé.

Prendre en considération les nouvelles dispositions relatives aux mesures du projet de Code pénal suisse (art. 56 et ss., in Message et texte concernant la modification du Code pénal, 21 septembre 1998) et entreprendre une étude sur l'impact qu'auront ces dispositions dès leur entrée en vigueur (non encore connue) sur la répartition et les nécessités de la population pénitentiaire, ceci à l'image de ce qu'a fait le canton du Tessin (Rapporto preliminare sull'esecuzione delle pene in Ticino, Groupe de travail du Département des institutions, sur résolution dudit du 29.02.2000).

IV. MINEUR(E)S

Comme le prescrit l'art. 37.b de la **Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CDE)**: " L'arrestation, la détention ou l'emprisonnement d'un enfant doit être en conformité avec la loi, n'être qu'une mesure de dernier ressort, et être d'une durée aussi brève que possible. " Il convient de rappeler qu'après sa ratification par la Suisse, cette convention fait partie de l'arsenal législatif helvétique depuis le 26 mars 1997.

L'art. 37.c de la CDE stipule que " tout enfant privé de liberté sera séparé des adultes, à moins que l'on n'estime préférable de ne pas le faire dans l'intérêt supérieur de l'enfant ".

Situation genevoise : bref rappel historique

Jusqu'en 1963, les mineurs incarcérés le sont à la prison de **St Antoine**.

Dès 1963, l'institution **La Clairière**, centre de détention et d'observation pour adolescents peut accueillir 12 mineurs en détention et 8 en observation. Son personnel est composé d'éducateurs spécialisés, de maîtres d'atelier, d'une assistante sociale. Un appui médico-psychologique est assuré par l'Institut de médecine légale. Il n'y a aucun gardien, même pour assurer les veilles nocturnes.

En 1990, le pavillon d'observation est supprimé dans le périmètre de La Clairière pour renaître sous la forme d'un foyer ouvert, en ville.

Le 1^{er} juin 2000, la “ **nouvelle Clairière** ” peut accueillir dans son nouveau bâtiment 16 mineurs dans **16 cellules individuelles**, partiellement “ modulables ”, dont au moins 3 sont réservées aux adolescentes et au moins 5 sont réservées aux garçons.

Ces dernières années surtout, le nombre de procédures pénales a considérablement augmenté. Le nombre d'infractions graves, parfois avec violence, est aussi plus important et les auteurs de celles-ci sont de plus en plus jeunes. De surcroît, une proportion croissante de mineurs interpellés par la police pour des infractions n'ont ni domicile, ni résidence en Suisse.

L'incarcération des **mineurs à la prison de Champ-Dollon**, tout à fait exceptionnelle durant de nombreuses années, est devenue depuis environ 4 ans un grave sujet de préoccupation. **Ils n'y ont pas leur place**. Afin de leur éviter autant que possible des contacts avec les détenus majeurs, il leur est réservé un régime nettement moins favorable qu'aux majeurs. Ils sont davantage confinés dans leur cellule.

Contrairement aux exigences du Code pénal suisse, à celles de la Convention des droits de l'enfant et des autres instruments internationaux, les mineurs n'ont ni atelier, ni classe, ni loisirs éducatifs, ni encadrement socio-éducatif. En revanche, ils sont autorisés à prendre un repas par jour en commun dans le couloir. Il font désormais leur promenade quotidienne dans la cour, tandis qu'antérieurement, ils allaient sur le toit de la prison dans un espace grillagé de haute sécurité. Ils ont une heure et demie d'exercices physiques le jeudi et le samedi.

Par ailleurs, les mineurs occupent des cellules qui jouxtent celles des délinquants sexuels majeurs, car ceux-ci doivent également être isolés des autres détenus. On nous a toujours affirmé qu'ils n'ont pas de contacts les uns avec les autres.

Malgré l'avis contraire unanime des professionnels, quelques voix s'élèvent encore pour réclamer une meilleure prise en charge des mineurs à Champ-Dollon : formation adéquate d'une partie des gardiens, engagement d'éducateurs et de maîtres socio-professionnels, création d'un atelier, etc. Nous pensons que ce serait le meilleur moyen de maintenir des mineurs en permanence dans la prison ordinaire, car “ l'outil crée le besoin ”, c'est bien connu.

En résumé, il faut absolument éviter d'institutionnaliser la prise en charge des mineurs à la prison de Champ-Dollon.

La solution se trouve hors des murs de Champ-Dollon. La nouvelle Clairière est correctement dotée en personnel et très bien aménagée, mais elle ne peut recevoir tous les mineurs. Les arrestations et détentions provisoires n'ont cessé d'augmenter de façon particulièrement alarmante depuis 1996.

Les chiffres ci-dessous expliquent pourquoi les 16 places de La Clairière (12 jusqu'au 1^{er} juin dernier) ne suffisent pas aux besoins de la justice des mineurs, surtout pour la détention provisoire.

	1959	1964	1979	1989	1994	1996	1999
Procédures nouvelles	409	501	906	989	1154	1317	1488
Arrestations provisoires	44	86	146	191	147	284	470
Taux filles au TJ	10,5 %	4,6 %	24 %	25 %	29 %	33 %	21 %

La proportion des filles par rapport aux garçons figurant dans le premier tableau correspond au nombre total de procédures ayant abouti à un jugement du Tribunal de la jeunesse (ou du juge des mineurs dans les causes de très peu de gravité), et non aux incarcérations. Il convient de signaler que sur les 174 mineurs incarcérés à Champ-Dollon en 1999 (voir tableau ci-dessous), seuls 8 étaient des jeunes filles, donc 4,6 %

	1996	1997	1998	1999
à La Clairière	245	312	308	323
à Champ-Dollon	13	67	115	174
à Riant-Parc	35	44	67	66

Les chiffres alarmants de détention provisoire de ces dernières années, surtout depuis 1996, doivent être légèrement tempérés. En effet, il arrive que l'examen anthropométrique révèle un âge de 23 à 25 ans pour un « faux mineur » !

Riant-Parc signale par exemple que sur les 9 « mineures » transférées à Champ-Dollon du 1^{er} janvier 1998 au 22 février 2000, toutes étaient en réalité des adultes.

Le Tribunal de la jeunesse a dû se dessaisir, pour cause de majorité, d'un nombre croissant de procédures en faveur du Parquet du procureur général, étant précisé que cette juridiction a autant de procédures que de mineurs inculpés :

1996	1997	1998	1999
4	8	24	65

Par ailleurs, les statistiques des 2 premiers tableaux devraient être étudiées de manière plus approfondie, parce le même mineur peut être compté 2 ou 3 fois pour la même infraction s'il est par exemple incarcéré à La Clairière, puis transféré à Champ-Dollon pour laisser la place à un plus jeune, puis de nouveau envoyé à La Clairière. Le même adolescent peut aussi être compté 2, 3 ou 4 fois s'il se fait arrêter autant de fois dans l'année pour de nouvelles infractions.

Le 4 septembre, nous apprenons de façon tout à fait fortuite que **9 jeunes filles**, toutes âgées **de 13 à 15 ans**, se trouvent incarcérées dans les 2 cellules qui leur sont réservées à la maison d'arrêt pour femmes de **Riant-Parc**. Ce même jour, il y a 9 enfants et adolescents de 11 à 17 ans à **La Clairière**, et 4 filles de 14 à 16 ans. Enfin, la prison de **Champ-Dollon** compte 2 garçons de 15 et 17 ans et une jeune fille de 15 ans. Il n'y en a point au **QCH**, ni au **QCP**.

Sur l'ensemble de ces 26 mineurs privés de liberté, seules 2 filles de 13 et 15 ans ont commis de nouvelles infractions et elles viennent d'être jugées le 30 août. Elles purgent une courte peine de détention à Riant-Parc.

Toutes les incarcérations sont relativement récentes, puisque la plus ancienne date du 1^{er} juillet 2000. 20 mineurs s'y trouvent seulement depuis août ou tout début septembre. C'est la démonstration que les juges du Tribunal de la jeunesse et les autres professionnels psycho-socio-éducatifs font tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter de longues détentions provisoires.

A propos des **très jeunes âges** mentionnés ci-dessus, il convient de préciser qu'ils concernent des enfants qui n'ont ni domicile, ni résidence en Suisse. Ils sont le plus souvent astreints, sous peine de sévères sanctions, à « travailler » pour des adultes qui ne sont pas toujours leurs parents. Leur activité délictueuse ne menace jamais l'intégrité physique de leurs victimes, car ces enfants ne commettent que des infractions contre le patrimoine.

Leur incarcération, même de longue durée comme c'est le cas dans d'autres pays européens, ne résout en aucune manière ce douloureux problème. Il s'agit d'imaginer de nouveaux types de prise en charge globale, comme par exemple la médiation.

Notre commission constate que la maison d'arrêt pour femmes de **Riant-Parc** a hébergé jusqu'à 10 adolescentes dans les 2 cellules qui leur sont réservées, soit **5 par cellule**. Et tout le monde s'accorde à dire qu'elles s'y trouvent moins mal qu'à Champ-Dollon.

En revanche, dès que les **cellules individuelles** sont toutes occupées à **La Clairière** (ou éventuellement réservées pour un(e) adolescent(e) en fugue, comme c'était le cas le 4 septembre), on incarcère les mineurs à Champ-Dollon.

Comment donc justifier une telle différence de traitement entre filles et garçons, toutes et tous mineurs privés de liberté ?

Ainsi que nous l'écrivions au Grand Conseil le 21 juin, puis dans notre rapport intermédiaire du 30 juin, **il est devenu impératif de créer une sorte d'extension à la nouvelle Clairière**. Le code pénal suisse, l'économie de moyens, la rationalisation des institutions existantes et la sagesse nous y amènent tout naturellement.

L'actuel projet de l'Etat d'installer des **adultes soumis aux mesures de contrainte** sur la parcelle 10130 de la commune de Satigny, à quelques mètres de la nouvelle Clairière, ne satisfait pas la commission R 413. Nous souhaitons qu'à moyen terme la parcelle entière soit réservée aux mineurs, filles et garçons, dont certains seront détenus et les autres bénéficieront d'une prise en charge psycho-socio-éducative en internat fermé, mais non sécurisé.

Dans ce sens, nous adhérons aux propositions du 6 novembre du **Groupe de travail sur la détention des mineurs** :

- **Créer un nouveau lieu de détention pour mineur(e)s dans un bâtiment jouxtant la nouvelle Clairière .**
- **Poursuivre l'étude de la prise en charge psycho-socio-éducative en internat mixte des mineur(e)s ne pouvant absolument pas être accueillis dans les foyers éducatifs ouverts .**
- **Affecter à nouveau aux mineur(e)s, à moyen terme, le bâtiment de l'ancienne Clairière, situé sur la même parcelle.**

V. CONCLUSION

Nos travaux nous ont amenés à la conclusion que les tensions rencontrées à Champ-Dollon dès 1998 et jusqu' au déplacement de Monsieur J.-M. C. en mai dernier ont pour principale source un style de direction qui est inapproprié pour une administration publique.

Nous avons en effet constaté une conception erronée de sa mission par l'ancien directeur, couplée à une gestion du personnel qui ne tient pas compte des contraintes en vigueur dans l' administration, ce d' autant qu' il s' agit d' un service public et non d' un entreprise visant à la productivité.

« Un nouvel ensemble asocial de stratégies est employé depuis le milieu des années 1990 par certains directeurs de prisons. La difficulté est qu'il existe alors un très sérieux fossé entre les pratiques à la mode de type managerial qui insistent sur la procédure, le respect des règles, le contrôle des performances et de l'autre côté les réalités sociologiques de la vie en prison et du travail qui se caractérisent par la tradition, l'expérience, l'adaptation, le travail avec une vision à court terme et la survie quotidienne. Les prisons peuvent aujourd'hui être considérées par certains comme pouvant être gérées sans le « social », mais notre recherche suggère que c'est précisément le social, soit les relations sociales, les notions de confiance, de respect, de rectitude et de légitimité qui permettent que la vie en prison se déroule normalement. » (trad. libre, extrait de A. Liebling : Prison officers, policing and the use of discretion, Theoretical Criminology, 2000, IV, n° 3, p. 349).

Cette gestion inappropriée a déstabilisé le personnel qui pourtant a besoin de conserver toute son énergie pour l'exercice d'une tâche difficile, puisqu'il s'agit de gérer des personnes privées de liberté, donc fragilisées.

Par ailleurs, les détenus ont subi des restrictions de leurs droits, sans fondement, et affectant leurs conditions de détention, ce qui a donné lieu à leurs vives protestations.

Nos investigations nous ont convaincues que ni la surpopulation, par ailleurs réelle et préoccupante, ni la provenance des personnes incarcérées, pays en guerre, ni un manque d'effectif du personnel, réel lui aussi, ne sont de nature à expliquer les problèmes rencontrés.

En outre, la commission retient que les problèmes évoqués, pas plus que leur solution, n'ont de connotation politique. Les deux magistrats rapports du Sénat (Rapport sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France) et de l'Assemblée Nationale (Rapport sur la situation des prisons françaises) déposés le 28 juin 2000 démontrent à satisfaction que l'analyse approfondie des problèmes pénitentiaires n'a strictement rien à voir avec des clivages politiques simplistes.

Il nous est en revanche clairement apparu que le choix d'un directeur pour ce type d'établissement, pour éviter de mettre en péril l'équilibre très précaire du milieu carcéral, doit être fait avec sagacité, en veillant à ce que les orientations et méthodes de gestion ne relèvent pas de son seul ressort et qu'il soit bien contrôlé par sa hiérarchie.

Nous soulignons enfin que la politique pénitentiaire est affaire d'Etat et qu'elle ne peut, ni ne doit être laissée au libre arbitre d'une seule personne.

Elle doit tout particulièrement conjuguer l'ordre public et les droits humains.

* * * * *