



Travail en Prison

Journée de rencontre
du 16 octobre 2021

Affranchissement
postal

Etiquette adresse

Les nouvelles Règles pénitentiaires du Conseil de l'Europe statuent sur le fait que le "travail doit permettre, dans la mesure du possible, d'entretenir ou d'augmenter la capacité du détenu à gagner sa vie après sa sortie de prison" (Règle 26, al. 3)

Le Conseil de l'Europe estime que le travail a une place importante dans la réinsertion. Pour notre part, nous pensons qu'il peut participer à l'apprentissage d'une vie sociale, développer la coopération, aider à se sentir utile et *in fine* permettre de retrouver une place dans la société. La resocialisation diminue certainement les risques de récidive.

Les visiteurs ont souhaité en connaître davantage quant aux conditions et à l'organisation du travail en détention. Travail qui est, en général, tant réclamé par les personnes détenues. Pour ce faire, un directeur de prison a été invité afin de répondre à nos attentes et à débattre de ce sujet en notre compagnie. Malheureusement, des raisons personnelles l'ont empêché de nous honorer de sa présence. Mais il nous a transmis une vidéo dans laquelle il exposait son propos. Dans ce trait d'union, nous reprenons l'essentiel de la vidéo reçue, développant le sujet avec quelques petits ajouts. Nous avons également repris des extraits des débats animés qui ont suivi cette présentation.

Nous ne parlerons dans le présent bulletin que très peu de l'organisation, des conditions de travail et des rémunérations des travailleurs-détenus. Un prochain trait d'union envisagera plus en détails ces différents points.

Pour l'AVFPB,

Solange Pourveur

I. INTERVENTION DE MR. SEVENANTS, ATTACHE – DIRECTEUR A LA PRISON DE MARCHE

I. Évolution du travail en détention

Le principe du travail comme peine n'est pas neuf, il existait déjà dans l'Antiquité, pensons aux galères romaines et aux travaux forcés. Ce principe a perduré jusqu'aux bagnes français. Au XVI^e siècle, l'idée s'est imposée, aux Pays-Bas, de remplacer le travail forcé par une offre de travail servant à la rééducation, à l'amendement tout en poursuivant un objectif économique.

De nombreux philosophes et spécialistes des peines ont pensé que l'oisiveté était la mère de tous les vices et que le travail permettrait d'acquérir des outils, certaines compétences qui rendraient possible la réinsertion (cf. « Surveiller et Punir » de Michel Foucault). L'idée du travail en tant qu'amendement, outil éducatif et économique a fait son chemin. De plus, les détenus recevaient une petite rétribution pour leur travail.

Au XVII^e siècle, la maison de force à Gand fonctionne avec le travail qui rapporte quelque chose au détenu en vue de sa réinsertion et qui constitue aussi un apport économique pour l'établissement car, déjà à cette époque, un partenariat existait avec des manufactures. Petit à petit, au XVIII^e, la peine de prison (révolution française) s'impose et le travail du détenu devient obligatoire et peine à part entière.

Dans d'autres pays (Allemagne, Grande-Bretagne), les détenus font des tâches utiles à la collectivité, mais très tôt **l'impossibilité de donner du travail à chaque détenu fait tomber cette obligation en désuétude**, car la demande excède généralement l'offre. Le travail toutefois, reste valorisé et encouragé dans différents régimes pénitentiaires.

En France par exemple, le travail reste un levier pour obtenir une réduction de peine. Il est donc toujours valorisé et valorisable pour montrer l'aptitude à la réinsertion et à la réhabilitation. En Belgique, on constate que les principales motivations des détenus pour le travail sont, dans l'ordre :

- Une occupation valorisante
- Une petite rémunération qui permet de « cantiner » et d'envoyer un peu d'argent à leur famille.

- Un argument positif vis-à-vis du Tribunal d'Application des peines, dans le processus de réinsertion dans la société ou d'un aménagement de la peine.

En Belgique, la loi de Principe (2005) parle d'un droit au travail pour tout détenu mais pratiquement, on estime que seuls 4000 détenus sont occupés, sur une population carcérale de 10 000 personnes :

- 2000 sont occupés à des tâches « domestiques »
- 1500 en ateliers entrepreneurs
- 200 en ateliers de production
- Quelques autres à des tâches ponctuelles

On peut y ajouter des formations qualifiantes suivies par environ 1000 détenus.

II. Qu'en est-il de cette philosophie aujourd'hui ?

Cette philosophie de l'amendement n'est plus vraiment d'actualité. On va plutôt dans le sens de la rééducation. Le travail doit aider le détenu à retrouver sa place dans la société, notamment par sa resocialisation. Il contribue à construire des habilités sociales, à acquérir une meilleure discipline personnelle et une hygiène de vie mieux structurée (se lever, respecter des horaires...).

Les revenus du travail peuvent l'aider ainsi que ses proches qui sont dans le besoin. Souvent dans notre société, c'est encore l'homme qui rapporte les revenus d'où l'utilité d'un petit surplus pour des cadeaux, l'éducation des enfants, la vie quotidienne... Le détenu peut aussi économiser pour sa sortie : caution pour un logement, s'acheter de quoi se nourrir en attendant du travail... Mais la démarche n'est pas seulement financière, elle permet en priorité à la personne d'avoir une meilleure image de soi : le détenu qui travaille se sent utile. Il veut s'auto-valoriser et sortir de l'enfermement qui constitue un moment très négatif.

Ce n'est pas le cas pour toutes les personnes en détention. Certains font le choix de refuser de travailler.

III. Le travail peut-il apporter une réelle plus-value ?

Répondre sans nuance par l'affirmative ne serait pas vraiment correct. Les emplois en prison, surtout domestiques, demandent peu de qualifications (nettoyage, distribution de repas...). Ces tâches sont très peu valorisées à l'extérieur. Pour les travaux confiés par les entreprises,

certaines peuvent avoir un réel intérêt, mais la plupart sont très répétitifs et peu qualifiants : conditionnement de bonbons dans des sachets en plastique, dans un présentoir en carton, conditionnements de pièces détachées, bourrage de coussins... Quelques emplois en atelier requièrent un certain savoir-faire : menuiserie, ferronnerie, mécanique fine... et sont, de ce fait, accessibles à peu de détenus.

IV. Formations qualifiantes

Dans certaines prisons comme à Marche, il existe un partenariat public /privé. Ce partenariat coûte cher, mais l'argent n'est pas jeté par les fenêtres : la prison est mieux entretenue, elle a de meilleurs moyens techniques et financiers pour la maintenance.

Dès l'inauguration, le chef de l'établissement a négocié des partenariats avec Sodexo et Flexim (qui gère l'infrastructure).

Les détenus employés en cuisine (Sodexo) reçoivent une véritable formation et bénéficient immédiatement d'une expérience sur le terrain. Cette formation peut déboucher sur l'obtention d'un certificat de « commis de cuisine ». Sodexo peut également envisager d'employer directement les détenus formés à leur sortie de prison.

En Flandre, différents établissements travaillent également avec des entreprises privées, comme Leuven central en partenariat avec le zoning de Louvain. Les détenus, après la réussite de leur stage de formation, sont engagés à leur sortie de prison.

Il y a donc des essais de valorisation du temps passé en prison. Malheureusement, la formation acquise n'est pas toujours porteuse d'emploi après la libération.

V. Question qui fait débat par rapport à la loi de principe : la rémunération (gratification) payée par les entreprises

Certains voudraient l'aligner sur les standards extérieurs tandis que d'autres refusent cette solution. Pourtant une rémunération suffisante permettrait de mieux aider la famille et d'indemniser les parties civiles.

- Le même salaire qu'à l'extérieur représente un problème culturo-philosophique. Il serait difficilement acceptable, pour l'opinion publique, d'adhérer à ce principe au moment où le chômage touche

une partie significative de la population. Ce serait un suicide électoral.

- De plus, l'État n'a pas les moyens d'augmenter en parallèle les gratifications pour les emplois domestiques (2000 détenus).
- Les entrepreneurs extérieurs rencontrent de multiples contraintes qui diminuent fortement la rentabilité de ce travail : pertes de temps liées aux mesures de sécurité, à l'organisation souvent archaïque de la prison, aux grèves des gardiens. La productivité du travail en est fortement affectée. De plus, les contrôles de sécurité font perdre du temps aux entreprises pour fournir à l'établissement les matières premières et reprendre les produits finis.

Il faut aussi savoir que ce travail échappe à la législation sociale et au système de rémunération classique. Le paiement de 1 à 2 € de l'heure est très bas : le coût par mois d'un détenu est ainsi de maximum 400 €. Pour les entrepreneurs, cette faible rémunération est attrayante, sans quoi le travail risquerait d'être délocalisé... Pour l'administration et le monde politique, c'est un jeu d'équilibriste si on veut fournir du travail en prison.

Quoi qu'il en soit, ces pratiques sont en contradiction légale avec l'article 86 de la loi de principe.

L'idéal serait de trouver un compromis de rémunération équilibrée pour les deux parties, mais cela prendra du temps car ce n'est nullement une priorité politique.

VI. Statut du travailleur ?

De nombreuses ONG, des universitaires, des juristes etc. trouvent ces conditions de travail immorales et aberrantes : Il faudrait accepter un débat au niveau politique et rechercher un compromis afin d'obtenir pour le travailleur-détenu :

- un statut social
- un contrat de travail
- une couverture en cas d'accident de travail
- une couverture en cas de grève, de maladie
- un service de médecine du travail, avec des inspections
- un droit au chômage,

- une prise en compte des heures prestées pour la pension,

Mais pour avoir un statut, il faudrait cotiser et augmenter les gratifications ce qui, comme déjà expliqué, diminuerait l'attractivité de ce type de travail pour les entreprises.

Ces rémunérations/gratifications, très insuffisantes à plusieurs points de vue, dépassent le cadre de la Belgique. La question devrait être débattue au niveau européen. La plupart des pays fonctionnent de la même façon en raison du désintérêt d'une majorité de la population pour le sort des détenus, ce qui n'est guère porteur électoralement.

VII. organisation antérieure

Jusqu'il y a 10 ans, le travail était supervisé par la régie du travail pénitentiaire : sur le terrain, un directeur référent prenait les contacts avec les entreprises et négociait avec elles.

Cette façon de faire a été qualifiée de peu professionnelle. Vers 2010, Hans Meurisse, Directeur Général de la DG Etablissements pénitentiaires, a voulu insuffler un vent de dynamisme et de modernité en « professionnalisant » le travail carcéral, tout en rendant un meilleur service aux clients, aux détenus et au personnel gravitant autour du travail en prison par la création des MESO.

VIII. MESO => CELLMADE

Il s'agit de structures régionales qui chapeautent et supervisent l'exécution du travail des prisons qui sont de leur ressort. Il y a 5 MESO en Wallonie et 2 à Bruxelles. Ceux-ci s'occupent du démarchage, grâce à de véritables employés commerciaux. Ils contrôlent, font la promotion du travail, attirent les entreprises et encodent les prestations des détenus.

Le MESO répartit de façon équitable le travail entre les établissements en fonction des possibilités.

Actuellement, le nombre de travailleurs n'a pas augmenté de façon significative et les éventuelles progressions s'expliquent parfois par l'organisation du travail à mi-temps.

Malgré l'action des MESO, beaucoup de décisions et l'octroi des places de travail aux détenus restent dans les mains des directions locales qui ne souhaitent pas être dépossédées et désavouées par rapport à la gestion des ateliers, ce qui fait débat.

La structure du travail pénitentiaire a maintenant été rebaptisée CELLMADE. C'est une opération de marketing : cet organisme prospecte et démarché les entreprises privées. Il s'affiche lors de conférences et de foires internationales en y montrant le savoir-faire des détenus et des chefs d'atelier pour attirer le plus grand nombre d'investisseurs potentiels.

Le Cellmade a la volonté de moderniser la gestion du travail, d'encourager le démarchage et la mise en avant de ses mérites, mais il n'a jusqu'à présent rien proposé au niveau de la rémunération ni du statut des détenus.

VIII. Vision du personnel et vision du détenu

Concernant le personnel pénitentiaire : il ne table pas nécessairement sur la réinsertion à l'extérieur mais plutôt sur la resocialisation à l'intérieur : se lever, se laver, s'occuper, consommer moins de stupéfiants... Le personnel se félicite du calme garanti par le travail, car un détenu qui se dépense toute la journée est moins enclin à faire du grabuge (surtout parce qu'il risque de perdre son boulot).

Concernant les détenus : ils savent que s'ils ne respectent pas les règles, ils peuvent perdre leur travail, alors que celui-ci constitue :

- une motivation occupationnelle (« je sors quelques heures par jour, je fais autre chose que m'abrutir et tourner en rond »)
- un argument financier (moins dépendre de ses proches pour cantiner...)
- un besoin de se sentir exister, utile (« je participe à la vie de la collectivité et à celle de mes proches »)
- une source de motivation pour faire avancer leur dossier
- une aide pour l'indemnisation des parties civiles (même si ce n'est pas une priorité pour leur bien-être)

N.B : Selon l'orateur, certaines études diabolisent le côté occupationnel du travail au travers du prisme de la rémunération, du statut social... Or le détenu peut sortir de la routine grâce au travail, qui prend donc tout son sens !

IX. Perspectives d'avenir :

Le monde carcéral est en plein changement : la rationalisation des effectifs des agents (réduits d'environ 10 %) est déjà passée par là ! L'encadrement de la prison est plus difficile.

De nouvelles prisons arrivent, le privé peut grâce à des contrats offrir du travail aux détenus en prison. Profitons du privé, de ses moyens, de ses compétences et de ses infrastructures qui permettent la formation du détenu avec du matériel performant. Pour un détenu, se préparer en détention est une opportunité pour sa sortie. Cela ne coûte pas grand-chose. La main d'œuvre est payée par l'état et les partenaires créent de l'emploi. Il ne faut pas les diaboliser car ils possèdent l'expertise et un matériel moderne pour les formations. Les formations proposées peuvent être organisées pour un nombre de plus en plus important de détenus. Les directeurs n'ont pas ce genre de formation et d'expertise, la plupart sont criminologues.

Un débat pourrait s'ouvrir quant au statut social du travailleur-détenu, mais ce débat est compliqué et les hommes politiques ne sont pas prêts à l'aborder. On ne peut guère afficher de l'optimisme à ce sujet !

La priorité doit être, dans l'immédiat, l'augmentation du nombre de travailleurs dans nos prisons. Cela bénéficie à l'administration et au travailleur. Ce dernier peut préparer son plan de réinsertion. De plus, il est certain que si le détenu est bien préparé, le risque de récidive diminue d'autant.

Selon l'orateur :

Le Cellmade doit poursuivre ses missions en augmentant le nombre de travailleurs et en donnant aux anciennes prisons les moyens d'accueillir les entreprises.

(Résumé de l'intervention par vidéo de monsieur Yves Sevenants, attaché - directeur à la prison de Marche.)

Solange Pourveur

II. Échanges entre visiteurs

La deuxième partie de la journée a commencé par un résumé de la situation du travail en prison présenté par Hubert d'Ansembourg.

Nos constats :

- Pas de contrat de travail et absence de statut
- Très faible rémunération (depuis 2020 : 0,75 € min ; 4 € max.)
- Le refus d'accès au travail est arbitraire et non motivé
- Renvoi possible sans préavis ni justificatif
- Pas de médecine du travail
- Sécurité sociale très incomplète malgré les règles pénitentiaires européennes de 2006
- Pas de cotisation pour la pension
- ...

Motivations des détenus pour le travail :

- Aspect valorisant du travail
- Possibilité d'occuper son temps et de sortir de sa cellule
- Obtention de "bons points" pour obtenir une libération anticipée ou conditionnelle
- Petite gratification qui permet de cantiner, d'aider les proches et, plus rarement, d'indemniser les parties civiles.

Conclusions

- Travail peu formatif : répétitif, sommaire, peu éducatif
- Rémunération très insuffisante
- Situation arbitraire et de non-droit
- Non-respect quasi systématique des réglementations :
 - Européennes : Cour Européenne des Droits de l'Homme, Comité Européen des Droits Sociaux, etc.

- Internationales : Organisation Internationale du Travail, Comité des Droits de l'Homme...
- Désintérêt total des instances politiques : aucune proposition concrète d'amélioration
- Malgré une faible rémunération, il y a une forte demande pour travailler de la part des détenus, mais l'offre est très insuffisante, ce qui provoque des listes d'attente très longues et peu transparentes ;

Quelques comparaisons européennes :

(Sources : Genepi, OIT)

PAYS	Nombre de détenus au travail	% de travailleurs
Belgique	3.700	36,6 %
France	19.896	28,4 %
Espagne	12.238	23,9 %
Portugal	5.965	46,6 %
Pologne	35.847	48,6 %
Suisse*	N.D.	53,5 %

() Lors d'un colloque en Suisse, en 2015, il nous avait été dit que tous les détenus devaient travailler et que l'administration pénitentiaire avait l'obligation de fournir du travail à tous...*

Les intéressantes réactions et questions de l'assemblée, ainsi que des notes supplémentaires et les réponses à des questions posées au Cellmade feront l'objet du prochain Trait d'Union.

Notre association ne reçoit aucun subside et vit uniquement des cotisations de ses membres et de dons. Elle est un membre actif du Forum Européen de Politique Criminelle Appliquée qui fédère plusieurs associations actives dans ce domaine et est reconnu par le Conseil de l'Europe auprès duquel il a obtenu une voix consultative.

Vous pouvez soutenir l'Association de Visiteurs Francophones de Prison de Belgique (AVFPB), soit par un don, soit en la rejoignant comme membre effectif (si vous êtes actif en prison) ou comme membre adhérent (sympathisant).

Conformément au Règlement Européen Général sur la Protection des Données (RGPD/GDPR) entré en vigueur le 25 mai 2018, nous vous confirmons que vos données personnelles sont confidentielles et ne seront en aucun cas délivrées à des tiers.

Bulletin d'affiliation à l'AVFPB à envoyer par courriel : avfpb@hotmail.com ou par poste c/o Hubert d'Ansembourg, Sint-Annastraat 95-A / 3090 Overijse

Compte bancaire : BE85 3630 7395 9106 de l'AVFPB

NOM : PRENOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL : LOCALITE :

TELEPHONE :

MAIL :

PRISON VISITEE (si visiteur effectif) :

Souhaite devenir

Membre effectif (réservé aux visiteurs de prison - cotisation : min EUR 15)

Membre adhérent (cotisation facultative)

Verse un don de : 10 € 20 € 30 € autre

DATE : SIGNATURE :

Visiteurs de
Prison AVFPB

Association de Visiteurs Francophones de Prison de Belgique – ASBL

N° d'entreprise : 0826 259 757

Siège social : rue de l'Etang Derbaix 2 – 7033 CUESMES

Compte bancaire : IBAN: BE85 3630 7395 9106 - BIC: BBRUBEBB

Courriel : avfpb@hotmail.com - site : <http://visiteursdeprison-avfpb.be>