

# Aide-mémoire

Visiter des lieux  
de détention  
en Tunisie



**DCAF**

un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit



République Tunisienne  
Ministère de la Justice  
des Droits de l'Homme  
et de la Justice Transitionnelle



# **Aide-mémoire**

---

## **Visiter des lieux de détention en Tunisie**

# À PROPOS DU DCAF

---

Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) est une organisation internationale basée en Suisse. Le DCAF assiste des États – qu’il s’agisse de démocraties établies ou émergentes – dans le développement de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité au sein d’un cadre démocratique et dans le respect de l’état de droit. Le DCAF fournit également un appui consultatif in situ et des programmes d’assistance pratique à des États visant à renforcer la gouvernance de leur secteur de la sécurité. Le DCAF travaille directement avec des gouvernements nationaux et locaux, des parlements, les sociétés civiles, des organisations internationales, ainsi que les forces de sécurité et de défense.

Le DCAF comprend actuellement 62 États-membres dont, depuis juillet 2011, la Tunisie. Dans ses activités, le DCAF est guidé par les principes de neutralité, d’impartialité, de participation inclusive et d’appropriation locale.

De plus amples informations sur le DCAF sont disponibles sur le site web du DCAF: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch) ou sur le site web du DCAF en Tunisie : [www.dcaf-tunisie.org](http://www.dcaf-tunisie.org).

## **DCAF Genève (siège principal)**

rue de Chantepoulet  
1201 Genève  
Suisse

Tél. : +41 (22) 741 77 00

Fax : +41 (22) 741 77 05

[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

## **DCAF Tunis**

14, rue Ibn Zohr  
Cité des Jardins  
1082 Tunis  
Tunisie

Tél. : +216 (71) 286 755

Fax : +216 (71) 286 865

[www.dcaf-tunisie.org](http://www.dcaf-tunisie.org)

ISBN : 978-92-9222-344-1

# À PROPOS DU MINISTÈRE

---

Le ministère de la Justice, des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle est notamment chargé de :

- L'organisation et l'inspection des services publics judiciaires en veillant à leur bon fonctionnement, et d'entreprendre toutes les actions nécessaires à leur amélioration et à leur promotion.
- Le contrôle des activités des professions judiciaires et des auxiliaires de la justice.
- La présentation et le suivi de l'exécution de la politique portant sur les droits de l'Homme.
- La contribution à la préservation des droits de l'Homme, à la consécration de ses valeurs et à la propagation de la culture de ces droits ainsi qu'à la garantie de leur exercice conformément à la législation nationale et internationale.
- Le développement d'un ensemble de stratégies pour traiter les atteintes aux droits de l'Homme commises dans le passé, basées sur la recherche de la vérité, le jugement et la réconciliation conformément aux principes de justice transitionnelle adoptés au niveau national.
- Le contrôle des organismes placés sous sa tutelle dont notamment la Direction Générale des Prisons et de la Rééducation, le Centre d'Etudes Juridiques et Judiciaires, l'Institut Supérieur de la Magistrature et l'Institut Supérieur de la Profession d'Avocat.

De plus amples informations sur le Ministère sont disponibles sur le site web : [www.e-justice.tn](http://www.e-justice.tn) et sur le site web [www.mdhjt.gov.tn](http://www.mdhjt.gov.tn).

# MOT DU MINISTRE

---

La Tunisie a commencé depuis la Révolution de la liberté et de la dignité une nouvelle phase de son histoire en matière de promotion et de respect des droits de l'Homme. Cette phase a été marquée notamment par la promulgation de la nouvelle Constitution du 27 janvier 2014 qui traduit la volonté des Représentants du Peuple tunisien de mettre en place un État civil basé sur la primauté du droit et la séparation des pouvoirs. Ladite Constitution devient un modèle pour tous les pays de la région en ce qui concerne le respect des droits de l'Homme et la garantie des libertés fondamentales. Elle prévoit entre autres que « L'État protège la dignité de la personne et son intégrité physique, et interdit la torture morale et physique. Le crime de torture est imprescriptible ».

L'adoption de la Constitution vient s'ajouter aux importantes mesures prises par les autorités de transition portant essentiellement sur la ratification de certaines conventions internationales dont notamment le Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. Dans le cadre de l'exécution des engagements internationaux de la Tunisie après la ratification de ce Protocole, le Mécanisme National de Prévention (MNP) a été créé en vertu de la loi organique n° 2013-43 du 21 octobre 2013 relative à l'Instance Nationale pour la Prévention de la Torture. Notre pays devient ainsi le premier État dans le monde arabe à disposer d'un tel mécanisme. À ce sujet, il est à noter que cette instance est en particulier chargée d'effectuer des visites périodiques régulières et inopinées des lieux de détention où se trouvent ou pourraient se trouver des personnes privées de liberté, et ce afin de s'assurer de l'inexistence de la pratique de la torture et des autres mauvais traitements dans les lieux de détention, et de contrôler la compatibilité des conditions de détention et d'exécution de la peine avec les normes nationales et internationales des droits de l'Homme.

Conscient du rôle fondamental que peut jouer la société civile dans le domaine du contrôle des lieux de détention, le ministère de la Justice a signé en 2012 un accord avec sept organisations de défense des droits de l'Homme, en vertu duquel ces dernières ont été autorisées à effectuer des visites aux établissements pénitentiaires. Pour sa part, le ministère des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle a œuvré dès sa création à la consolidation de la coopération avec les organisations internationales afin d'améliorer les conditions de détention. Dans ce contexte, un protocole d'accord avec le Centre pour le Contrôle Démocratique des Forces Armées (DCAF) portant sur le renforcement de la bonne gouvernance dans le secteur de sécurité en Tunisie par le respect et la promotion des droits de l'Homme a été conclu en 2013. Cet accord a permis notamment l'organisation conjointe de deux sessions de formation au profit des cadres du Ministère sur « la protection des droits de l'Homme à travers les visites des lieux de détention ». Les participants à la formation ont souligné la nécessité d'élaborer un guide pratique pour faciliter le travail de tous les acteurs chargés de visiter les lieux de privation de liberté.

Par conséquent, cet aide-mémoire est le résultat d'une collaboration fructueuse entre notre Ministère et le Centre. La validation de son contenu a été précédée par l'organisation d'un atelier de discussion en mai 2014 regroupant les principales parties prenantes, et ce afin de construire un outil consensuel et pratique.

Le présent aide-mémoire est un outil de travail qui s'adresse à tous les acteurs tunisiens intéressés à renforcer la bonne gouvernance dans le système pénitentiaire, et peut être utilisé facilement lors des visites des lieux de détention. Il s'inspire des standards internationaux ainsi que des guides détaillés dans le domaine du contrôle de l'administration pénitentiaire.

En espérant que ce document deviendra rapidement une référence très utile à tous les acteurs concernés, je tiens à saisir cette occasion pour exprimer mes vifs remerciements au DCAF pour son soutien régulier aux activités du Ministère, et je formule également mon souhait de poursuivre les opportunités de coopération entre nos deux institutions pour accélérer les réformes en matière des droits de l'homme.

**De S.E.M. Hafedh Ben Salah,**

*Ministre de la Justice, des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle*

# REMERCIEMENTS

---

Nos remerciements vont premièrement aux membres du comité d'experts pour la réforme du système pénitentiaire au siège du ministère des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle pour cette collaboration fructueuse relative au renforcement du contrôle des lieux de détention en Tunisie.

Le DCAF remercie également Monsieur Jean-Pierre Restellini, président de la Commission Nationale de Prévention de la Torture (CNPT) en Suisse pour la préparation d'une première ébauche de cet aide-mémoire. Nous tenons également à le remercier pour la modération des réunions de validation conjointement aux représentants du Ministère des Droits de l'Homme et de la Justice Transitionnelle.

Le DCAF remercie également les Ministères qui ont participé aux réunions de validation de cet aide-mémoire, notamment le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Défense nationale ainsi que la Direction Générale des prisons de la rééducation (DGPR) et les représentants de la société civile.

L'élaboration et l'impression de la présente publication ont été financées par le Fonds d'affectation du DCAF pour l'assistance au développement des secteurs de la sécurité en Afrique du Nord (TFNA). Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité du DCAF et ne reflète pas nécessairement l'opinion des pays qui contribuent au Fonds d'affectation. Pour plus d'informations à propos du Fonds d'affectation du DCAF pour l'assistance au développement des secteurs de la sécurité en Afrique du Nord, veuillez visiter le site web:

[www.dcaf-tfna.org](http://www.dcaf-tfna.org).





# INTRODUCTION

---

La Tunisie s'est engagée à se doter d'une nouvelle approche dans la gouvernance du système pénitentiaire. Elle aspire à mettre en place un système pénitentiaire qui soit à la fois efficace, responsable, et administré dans la plus grande transparence et le respect de la loi et des droits humains. Aujourd'hui, la Tunisie a déjà pris les premières mesures nécessaires à la concrétisation de cette nouvelle vision:

- La reconnaissance du droit de tout détenu à un « traitement humain qui préserve sa dignité » dans la nouvelle Constitution adoptée le 27 janvier 2014.
- La consécration dans la nouvelle Constitution d'une vision du système de détention axée sur « la réhabilitation du détenu » et sa « réinsertion dans la société ».
- La ratification du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants en 2011, et l'adoption en décembre 2013 par l'Assemblée nationale constituante (ANC) d'une loi qui prévoit la mise en place d'une Commission de prévention de la torture en Tunisie.
- La signature d'accords entre le ministère de la Justice et des organisations de la société civile permettant à ces dernières d'effectuer des visites dans des prisons sous tutelle dudit ministère.

## **La mise en application concrète de cette nouvelle approche nécessitera des réformes à plusieurs niveaux:**

---

- L'élaboration d'une nouvelle politique ou stratégie pénale ayant pour véritable but la réhabilitation et la réinsertion sociale des détenus. Ceci nécessitera également la révision des sanctions et peines pour crimes et délits.
- La réhabilitation de l'infrastructure des prisons et des postes de police pour garantir la conformité avec la nouvelle politique pénale. Ceci comporte d'une part la rénovation des lieux de détention existants pour assurer des conditions dignes pour les détenus. D'autre part, l'infrastructure doit également faciliter la mise en application des programmes de réhabilitation et de réinsertion sociale (par exemple par le développement d'institutions semi-ouvertes, etc.).
- La formation des agents de l'administration pénitentiaire et des forces de sécurité intérieure sur les nouveaux standards et exigences dans le traitement des détenus et des conditions de détention.
- La mise en place de mécanismes de contrôle (internes et externes) pour assurer le bon traitement des détenus et la prévention des abus.

## **La mise en place rapide d'un système de monitoring des lieux de détention joue un rôle important dans la réussite de ce processus de réforme:**

---

- Ce système permettrait d'identifier les problèmes systémiques du système pénitentiaire et de réhabilitation, ainsi que de suivre et d'évaluer le progrès des différentes initiatives de réforme.
- Il renforcerait la transparence et inspirerait ainsi davantage de confiance et de légitimité envers le système pénitentiaire.

## **Pourquoi cet aide-mémoire ?**

---

La mise en place d'un système de monitoring des lieux de détention efficace dépend de plusieurs éléments. Parmi ceux-ci figure la capacité de conduire des visites des lieux de détention professionnelles. Pour cela, il existe des manuels et guides approfondis à destination des membres des délégations qui conduisent les visites, élaborés par des organisations internationales ou des associations et organisations non gouvernementales spécialisées. Cet aide-mémoire ne cherche pas à les remplacer. L'objectif est plutôt de proposer un aide-mémoire (de poche) qui puisse être utilisé facilement lors des visites. Il constitue une entrée en la matière pratique et rapide, tout en offrant une approche cohérente et globale. La structure proposée se veut facile à suivre lors des visites et rappelle les domaines importants.

## **À qui s'adresse cet aide-mémoire?**

---

Cet aide-mémoire s'adresse à tous les acteurs tunisiens s'attachant à renforcer la bonne gouvernance dans le système pénitentiaire en Tunisie. Ainsi, il offre aux instances nationales, ainsi qu'aux organisations de la société civile, un schéma qui peut être utilisé facilement et rapidement lors de la préparation et de la conduite des visites.

D'autre part, il offre aux autorités chargées de gérer le système pénitentiaire une liste de contrôle simple, leur permettant d'établir un aperçu rapide de l'état actuel d'un établissement et d'identifier les principaux défis à relever.

## **Comment cet aide-mémoire a-t-il été élaboré ?**

---

Le contenu de cet aide-mémoire a été élaboré dans le cadre de deux cycles de formation, organisés par le ministère tunisien des Droits de l'Homme et de la Justice transitionnelle et que le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées – Genève (DCAF) au profit du personnel cadre du ministère en septembre et en novembre 2013.

Il s'inspire des lois et standards internationaux ainsi que des guides détaillés et approfondis sur le sujet d'un monitoring du système pénitentiaire (notamment les guides de l'Association pour la prévention de la torture (APT)).

## Que contient cet aide-mémoire ?

---

**La première section « Préparation de la visite »** contient des recommandations pratiques concernant la composition de la délégation chargée d'effectuer la visite du lieu de détention, ainsi qu'une liste de contrôle concernant les tâches les plus importantes à effectuer avant la visite.

**La deuxième section « Conduite de la visite »** propose un plan cohérent pour organiser la visite du lieu de détention et présente une série de questions spécifiques à poser aux responsables du lieu de détention, aux détenus, aux gardiens et aux services médicaux.

**La troisième section « Cas particulier – la visite d'un poste de police et femmes en détention »** se base sur la deuxième section, mais propose également des éléments à considérer spécifiquement lors de la visite d'un poste de police.

**Enfin, la quatrième section « Rédaction du rapport »** se base également sur la deuxième section, mais propose des éléments à considérer lors de la visite d'une prison pour femmes et/ou d'une prison comprenant des femmes détenues.

## Ces quatre sections sont complétées par des annexes qui contiennent:

---

- Un exemple de structure de rapport
- Une liste des prisons en Tunisie
- Une bibliographie des manuels et autres outils importants pour assurer un monitoring des lieux de détention



# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>PARTIE 1 : PRÉPARATION DE LA VISITE</b> .....	<b>15</b>
<b>1.A</b> Composition de la délégation visiteuse	16
<b>1.B</b> Première réunion de la délégation avant la visite	16
<b>1.C</b> Matériel dont les membres de la délégation doivent se munir	17
<b>PARTIE 2 : CONDUITE DE LA VISITE</b> .....	<b>19</b>
<b>2.A</b> Questions à poser au directeur de la prison lors de l'entretien du début de la visite	20
<b>2.B</b> Questions complémentaires à poser soit au directeur, soit à d'autres membres de la direction et/ou au personnel cadre	23
<b>2.C</b> Questions à poser aux détenus	25
<b>2.D</b> Questions à poser au médecin-chef et/ou à ses collaborateurs	27
<b>2.E</b> Fin de la visite	30
<b>PARTIE 3 : CAS PARTICULIERS</b> .....	<b>31</b>
<b>3.A</b> Visite d'un poste de police	32
<b>3.B</b> Femmes en détention	34
<b>PARTIE 4 : RÉDACTION DU RAPPORT</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexe 1:</b> Exemple de structure de rapport	42
<b>Annexe 2:</b> Liste des prisons en Tunisie	45
<b>Annexe 3:</b> Bibliographie complémentaire	46





1

**PRÉPARATION DE  
LA VISITE**

# 1 PRÉPARATION DE LA VISITE

---

## 1.A Composition de la délégation visiteuse

Dans un premier temps, l'autorité compétente fait une proposition concernant la composition de la délégation visiteuse:

- La taille de la délégation peut varier de **deux** (jamais moins) à une **dizaine de personnes** en tout, en fonction de l'approche quantitative et qualitative de la mission. Il est bien entendu essentiel que des personnes de sexe féminin participent à la visite, tout particulièrement lorsqu'il existe des détenues femmes et/ou des détenus mineurs.
- La composition doit tenir compte des **spécificités de l'établissement à visiter** (poste de police, prison "normale", prison pour femmes, pour mineurs, hôpital psychiatrique, etc.); en pratique, les membres de la délégation sont choisis en fonction de leurs connaissances et expériences en relation avec l'établissement à visiter.
- Un (ou des) expert(s) associé(s) peu(ven)t également être désigné(s) à ce moment, ou bien ce choix peut-être laissé aux soins de la délégation elle-même, une fois celle-ci composée.
- Parmi ces experts, la **présence d'un médecin** s'avère presque toujours indispensable. De préférence, ce dernier (ou cette dernière) devrait également avoir des connaissances dans le domaine médico-légal.

## 1.B Première réunion de la délégation avant la visite

Tous les membres proposés pour cette visite doivent participer à cette première réunion. Elle permet de:

- Décider la date et la durée de la visite (en fonction de la taille de l'établissement/certains problèmes spécifiques).
- Désigner le/la chef(fe) de délégation qui dirigera d'emblée les débats.
- Désigner éventuellement un/des experts supplémentaires.



## Informations à obtenir avant la visite

Une (ou des) personne(s) est (sont) chargée(s) de rassembler et de mettre à la disposition de l'ensemble des membres de la délégation visiteuse des informations utiles:

- 1. Tous les textes légaux et réglementaires** utiles (les articles pertinents du code pénal, du code de procédure pénal, du code d'exécution des sanctions, etc.)
- 2. Pour des visites annoncées et dans la mesure où ces documents existent:**
  - ✓ les **plans de l'établissement**;
  - ✓ le **rapport annuel d'activité** des 2-3 dernières années;
  - ✓ la liste actuelle des détenus, si possible avec indication des dates d'entrées et des motifs d'arrestation, et si possible le numéro de la cellule dans laquelle ces derniers se trouvent;

### Important



Il arrive parfois que le choix des personnes à interviewer puisse être fait avant la visite grâce à l'obtention de ces informations!

- ✓ les **règlements et autres directives internes**
- ✓ les **statistiques sur le nombre de mesures disciplinaires** prononcées au cours des 2-3 dernières années
- ✓ des **informations sur le personnel** avec une description des activités de chacun
- ✓ des **informations provenant du ministère concerné** (et/ou d'ONG visiteuses)
- ✓ le cas échéant, des **informations révélant une situation particulière**, comme des coupures de presse et des lettres de détenus ou de leur famille
- ✓ des informations sur des **cas de grève de la faim** – s'assurer que le protocole sur les grèves de la faim, élaboré par le ministère de la Justice, des Droits de l'Homme et de la Justice transitionnelle, le ministère de la Santé et le CICR (septembre 2014), est connu et appliqué

## 1.C Matériel dont les membres de la délégation doivent se munir <sup>1</sup>

- ✓ bloc de **papier et matériel pour écrire**
- ✓ **désinfectant** pour les mains et/ou petites serviettes humides
- ✓ petites **lampes de poche**
- ✓ matérielles permettant d'effectuer des mesures (**mètre dépliant ou appareil laser**)
- ✓ **thermomètre**
- ✓ éventuellement **appareil** permettant de **détecter la présence de microphones**
- ✓ de plus il peut être nécessaire que la délégation se munisse d'un bon **appareil photo**

### Matériel dont le(s) médecin(s) doi(ven)t se munir <sup>1</sup>

- ✓ **gants**
- ✓ **matériel pour examen neurologique** (marteau à réflexes, goniomètre, etc.)
- ✓ **bandelettes** (urinaires) permettant la **détection de sang**
- ✓ éventuellement **petites boîtes** (stériles ou pas) permettant de faire certains prélèvements

1. Cette liste est une recommandation et ne constitue pas une obligation. L'équipe visiteuse devrait s'assurer que le matériel est autorisé dans les lieux de détention qu'elle visite.





2

# CONDUITE DE LA VISITE

## 2 CONDUITE DE LA VISITE

---

### 2.A Questions à poser au directeur de prison lors de l'entretien au début de la visite

#### À considérer avant l'entretien

- ✓ **Tous les membres** de la délégation doivent participer à ce premier entretien de prise de contact.
- ✓ Il s'agit d'une **discussion qui doit revêtir un caractère assez formel**, pour ne pas dire solennel. Elle peut être déterminante pour l'atmosphère générale de la visite qui va suivre.
- ✓ Le (la) chef(fe) de délégation commence par **présenter l'ensemble des membres** qui composent la délégation.
- ✓ Puis, il (elle) fait si nécessaire un **rappel du but de la visite** et du **rôle de l'équipe visiteuse**, le cas échéant en mentionnant la raison du choix de cet établissement.
- ✓ Il est important de bien faire comprendre que les **visites visent à améliorer le système pénitentiaire en général** (référence à l'article 30 de la Constitution) et non pas à dénoncer le personnel ou l'administration de l'établissement. Le (la) chef(fe) de délégation doit créer une ambiance de confiance et de collaboration entre la délégation et la direction.
- ✓ Afin **d'éviter une présentation trop longue** et trop « coûteuse en temps et en ressources humaines », il est important de préciser d'emblée au directeur qu'un groupe va par la suite s'entretenir de manière beaucoup plus approfondie avec lui-même et/ou d'autres membres de la direction.
- ✓ Se **limiter donc à quelques questions de base** utiles à tous les membres de la délégation.

#### Remarques d'ouvertures

« Nous sommes membres d'une commission chargée de visiter des lieux de détention afin d'examiner le fonctionnement du système pénitentiaire tunisien et, où cela est nécessaire, d'améliorer les conditions de détention. Notre but, aujourd'hui, est de passer en revue l'état général de votre établissement.

Une visite est aussi l'occasion de s'assurer que les prescriptions de la procédure pénale sont bien respectées et que les processus appliqués par la police et par les centres de détention sont conformes au droit. À cette fin, les membres des délégations doivent pouvoir consulter des registres, des rapports et des dossiers médicaux.

Notre objectif n'est pas de documenter des cas individuels ou de dénoncer le personnel ou l'administration de la prison. La visite vise à relever en collaboration avec vous les principaux problèmes et défis du système pénitentiaire en place dans le pays. »

## Questions de base à poser

- **le directeur:** entrée en fonction ; formation et expériences antérieures
- **l'établissement:** son historique et sa structure, sa capacité officielle (selon quels critères ? nombre et capacités)
- **les détenus:** leur nombre, durée moyenne / maximale de la détention, récent départ, nombre de condamnés / prévenus, hommes / femmes, mineurs, répartition dans des bâtiments
- **le personnel:** personnel du service médical, gardiens, membres du service social, membres du service administratif)
- **la réglementation:** par rapport aux promenades, activités (travail, activités occupationnelles), visites de famille, avocats, colis / courrier ; les visites supposant un contact prolongé avec les enfants devraient être, si possible, encouragées
- **la quarantaine:** procédure d'admission, nombre de nouveaux arrivants par semaine/mois
- **les sanctions disciplinaires:** taille du ou des cachots, utilisation au cours de l'année écoulée
- **la sécurité externe:** par ex. date de la dernière évasion
- **les principaux problèmes et défis** rencontrés actuellement par la direction, atmosphère générale de l'établissement

## À obtenir

- ✓ **Plan de l'établissement** (afin de s'assurer qu'aucun quartier de la prison n'est dissimulé)
- ✓ Registres
  - des **sanctions disciplinaires**
  - des **lésions traumatiques**
  - des **incidents**
  - des **plaintes**
  - tout autre registre potentiellement intéressant pour la visite

## Prise de rendez-vous à travers le directeur avec

- ✓ **d'autres membres de la direction** (gardien-chef; responsable de la sécurité, etc.)
- ✓ le **médecin-chef** ou son remplaçant
- ✓ le **responsable des services sociaux**
- ✓ le **syndicat des surveillants**
- ✓ l'**imam**
- ✓ autre

### Important



Les questions aux détenus ne sont pas posées à ce moment, mais plus tard, dans des entretiens privés!  
Ce tour de l'établissement doit être bref (1h-1h30 au maximum).

## Bref tour de l'établissement

- Le (la) chef(fe) de délégation demande au directeur d'organiser un bref tour de l'ensemble de l'établissement.
- **Essayer de jeter**, avec l'ensemble de la délégation, un premier **coup d'œil sur l'ensemble de bâtiments** (dortoirs-cellules, quartier disciplinaire (ou d'isolement), cuisines, terrains de sport, service médical, etc.).

## Discussion entre les membres de la délégation

- Après le tour de l'établissement, la délégation se divise en plusieurs groupes pour mener des entretiens avec la direction, les gardiens, les médecins, les infirmiers et les détenus.
- La délégation choisit les détenus à interviewer et **ne laisse pas ce choix à la direction** ou au personnel de l'établissement.

a) Choix **des détenus** à interviewer selon les critères suivants

- ✓ **Nouveaux arrivants** (car éventuellement encore porteurs de lésions traumatiques visibles)
- ✓ **Punis et isolés**
- ✓ **Mineurs**
- ✓ **Femmes**
- ✓ **Catégories à risque:** politiques, toxicomanes, délinquants sexuels, etc.

b) Choix des **membres du personnel** à interviewer

- ✓ Membres de la direction (gardien-chef ; responsable de la sécurité etc.);
- ✓ Le médecin-chef ou son remplaçant;
- ✓ Le responsable des services sociaux;
- ✓ Le syndicat de surveillants;
- ✓ L'imam;
- ✓ Autre

c) Choix des **locaux** à inspecter de manière plus approfondie

- ✓ **Zone disciplinaire / d'isolement**
- ✓ **Zone parloirs**
- ✓ **Terrains / locaux de sport**
- ✓ **Cuisines et stockage des aliments**
- ✓ **Zone de production / ateliers**
- ✓ **Infirmierie**
- ✓ **Autres**

## 2.B Questions complémentaires à poser soit au directeur, soit à d'autres membres de la direction et/ou au personnel cadre

### À considérer avant l'entretien

- ✓ Ces entretiens doivent avoir lieu après l'entretien initial avec le directeur qui aura au besoin pris rendez-vous avec les interlocuteurs les plus appropriés pour répondre aux questions qui suivent.
- ✓ Ils sont effectués par différents groupes au sein de la délégation (sous-délégations).
- ✓ Si nécessaire, ces questions peuvent aussi être posées dans un deuxième temps au directeur lui-même.

### Personnel pénitentiaire

- **Ratio personnel / détenu ?**
- **Recrutement et formation** des différentes catégories de personnel ?
- Niveau de leurs salaires ?
- **Congés annuels** des catégories différentes du personnel ? Remplacement ?

### Sécurité

- **Sécurité externe** assurée par qui ?
- **Moyens utilisés pour rétablir l'ordre** (matraques, menottes, gaz, etc.) ; armes à feu à disposition ?
- **Procédure disciplinaire** (sanctions prévues, autorité de recours, etc.) ?
- **Mesures spéciales** appliquées aux détenus considérés comme particulièrement dangereux et/ou fugueurs ?
- **Matériel de sécurité** (par exemple : scanners afin d'éviter des fouilles) ?

### Services sociaux et éducatifs

- **Contenu de l'entretien d'arrivée** (obtenir un formulaire vierge)
- Préparation à la **sortie, à la réinsertion**
- **Formation scolaire**, de culture générale, professionnelle à disposition éventuelle des détenus ; combien de places ?

### Activités à disposition dans la prison

- **Éducation / formation professionnelle ?**
- **Détente / loisirs ?**
- **Sports extérieurs / intérieurs** (fréquence, durée) ?
- **Activités culturelles, occupationnelles ?**

### Travail

- **Combien de détenus** travaillent dans l'établissement / à l'extérieur de l'établissement: activités de production et activités « ménagères » décrire !
- Production industrielle
- **Horaires et conditions de travail ?**
- **Rémunération totale ?**
- Pourcentage de cette rémunération allouée directement au détenu ?

### Contacts avec l'extérieur

- Accès au **téléphone** ? Fréquence et durée ? Gratuité ?
- Accès à la **presse**, à la **radio**, à la **télé** ?
- **Lettres et colis** envoyés / reçus: nombre maximal, poids maximal ?
- **Censure** de la correspondance ? Des conversations téléphoniques ?

- **Visites** de la famille et des amis: fréquence ?  
Durée ?
- Dispositions particulières prévues pour les **enfants** (visite en contact direct) ?
- **Fouille** à l'entrée ou à la sortie des visiteurs ?  
Visites prolongées (ou de famille) ?
- **Permissions de sortie**: quelles modalités ?

### Procédure de plainte pour les détenus

- **À qui s'adresser ?** Selon quelles **modalités** ?
- Un **avocat** peut-il être contacté ?
- Un détenu peut-il **interpeller directement une autorité extérieure** sans passer par l'autorité pénitentiaire ?
- Mode d'enregistrement du nombre et du contenu des plaintes ?

### Mise à l'écart de certains détenus / pratiques discriminatoires

- **Séparation entre les détenus ?** Si oui pourquoi ?
- **Hierarchie interne au sein des détenus ?**  
Sous-culture carcérale ?



## 2.C Questions à poser aux détenus

### À considérer avant l'entretien

- ✓ Choisir un **lieu approprié pour les entretiens** (calme, bien éclairé, n'ayant pas l'air d'un tribunal).
- ✓ Donner la préférence aux **entretiens individuels**.
- ✓ **Assurer la confidentialité de la discussion** (pas de gardiens écoutant à la porte, micros, etc.).
- ✓ **Expliquer en détail le but de la visite** après s'être poliment présenté(e).
- ✓ **Rappeler qu'il s'agit d'un entretien strictement confidentiel** et qu'en aucun cas les propos échangés ne seront rapportés au directeur / gardien-chef / police, sauf si la personne interviewée en fait la demande expresse ou donne son accord formel (de préférence par écrit).
- ✓ Préciser d'emblée **que la délégation visiteuse ne peut en principe pas prendre en considération les cas particuliers**, mais s'occupe des problèmes généraux qui touchent tous les détenus.

### Questions générales sur le détenu

- **Nom, âge**, éventuellement **formation / profession**
- **Date d'arrivée** dans cet établissement

### Appréhension

- **Date et lieu de l'appréhension** par la police (voie publique, domicile, la personne s'est rendue d'elle-même au poste de police, autre)
- **Conditions de l'appréhension** (calme, sans violence / résistance, tentative de fuite)
- **Conditions de transfert** jusqu'au poste de police (véhicule ?)

### Conditions générales au poste de police

- **Durée et conditions de cette première période** de détention policière
- La personne a-t-elle reçu de la **nourriture / des boissons** ? Si elle y a passé la (des) nuit(s), **où a-t-elle dormi** ?

### Les interrogatoires en particulier

- « La **police s'est-elle correctement comportée** à votre égard ? » ; « Dans la négative, décrivez dans les détails »

- Le **type de mauvais traitements subis** (coups de poings, bâton, chocs électriques) et la position dans laquelle se trouvait le détenu lors de ces mauvais traitements
- **Autres tortures ou menaces**, durée et nombre de séances de mauvais traitements, endroit précis où ils se déroulaient

### Transfert dans d'autres postes de police

- Dans l'affirmative, mêmes questions que ci-dessus

### Arrivée dans l'établissement actuel

- **Admission** (les routines de l'admission et est-ce que ces routines ont été respectés dans les cas individuels ?)
- **Fouille** (mise à nu ?), passage par une quarantaine ; dans l'affirmative, où et pendant combien de temps ?
- **Visite médicale d'entrée** (décrire ce que le médecin / infirmier a demandé, quel examen il a pratiqué, en présence d'un gardien / de la police ?)

## Cellule

- **Combien de détenus dans votre cellule ?**  
De lits par détenu ?
- **Température en été / hiver ?**
- **Relation avec les autres détenus ?**

## Douches

- **Combien de fois** et combien de temps ; eau chaude ?

## Nourriture

- **Quantité** : peut-on redemander de la nourriture après la première assiette ?
- **Qualité** : bon / pas bon ? ; légumes, fruits, viande ?

## Activités possibles

- **Promenades / accès à l'air frais** : fréquence, durée ?
- **Sportives** : fréquence, durée ?
- **Récréatives** : TV, jeu de société, etc.
- **Travail en atelier / cellule** : fréquence, durée ? Rémunération ? Même accès pour les filles et les femmes ?

## Contacts avec l'extérieur

- **Visites** : fréquence, durée ? Différent type (en parloir, à travers une vitre, des barreaux) ? « Familiale / conjugale ? » ; personnes autorisées (uniquement la famille ? avocats ? amis ?)
- **Courrier, téléphone** : fréquence, durée ?

## Service médical

- **Comment y accéder ?**
- **Qualité** des soins ?
- **Médicaments** à disposition ?
- **Confidentialité** de l'examen médical ?

## Sanctions disciplinaires

- Avez-vous **déjà été puni** ?
- Quel **type** ? **Durée** ?
- **Qui prend la décision ? Droit de recourir** contre la sanction ?

## Comportement des gardiens

- **Atmosphère générale** ?
- **Si allégations de mauvais traitements** : mêmes questions que celles se rapportant au contact avec la police (type de traitements, nombres de fois, l'endroit précis où ils se déroulaient)

## Comportement des autres détenus

- Bagarres ? Intimidation ? Abus sexuels ?

## Fin de l'entretien

- Demander **l'avis de votre interlocuteur, à savoir si la délégation devait s'entretenir en priorité avec tel ou tel autre détenu** (par exemple, parce que celui-ci a été (est) particulièrement maltraité par la police / les gardiens / les autres détenus ?)
- Remercier le détenu en disant que la **délégation écrira un rapport adressé au ministère concerné** (et le publiera éventuellement) **grâce aux réponses apportées.**

## Important



- Souligner que les **données communiquées seront utilisées de manière générale et anonyme pour ne pas mettre le détenu en situation de risque** (confidentialité respectée).
- Demander enfin à votre interlocuteur **s'il a, lui, une question à poser ou une remarque à formuler.**

## 2.D Questions à poser au médecin-chef et/ou à ses collaborateurs

### À considérer avant l'entretien

- ✓ Il est hautement préférable que cette partie assez spécialisée de la visite soit effectuée par, ou au minimum, **avec l'assistance d'un médecin ou d'un infirmier** visiteur !
- ✓ Il s'agit également d'un **entretien en privé qui doit être réalisé sans la présence de gardiens ou d'autres membres du personnel non soignant**; préciser également à ou aux interlocuteurs qu'il s'agit d'un entretien confidentiel.

### Questions initiales à poser au médecin responsable ou à l'équipe médico-infirmière

- **Nombre de médecins, d'infirmiers, de gardes sanitaires** / gardiens affectés à l'infirmierie
- **Taux d'activité** / autre activité professionnelle parallèle
- **Présence du personnel sur place** (heures de départ et d'arrivée)
- **Participation de tiers aux soins** (gardiens ? Détenus ?)
- **Rattachement administratif** des membres du service médical (quel ministère ?)
- **Conditions salariales** (égales à celles des hôpitaux publics) ?
- **Formation / diplômes ?**

### Appui médical extérieur

- **Hôpitaux de dégagement** en cas d'urgence / affections lourde ?
- **Consultations extérieures** spécialisées (quoi ? qui ? quand ?)
- **Mode et conditions du transfert médical** des détenus malades (notamment en cas d'urgence)

### Matériel et équipement

- **Avis** du personnel soignant **sur le matériel et l'équipement** (disposition d'ambulances ?)

### Activité médicale thérapeutique

#### Volume

- ✓ **Nombre de nouveaux arrivants** par mois
- ✓ **Contenu de l'examen médical d'entrée**
- ✓ **Nombre de consultations** pendant l'incarcération
- ✓ **Modalités d'accès pendant l'incarcération** (oral, écrit, motivé, contrôle / veto possible)
- ✓ Possibilité pour des **femmes détenues d'être examinées par un médecin femme** ou une infirmière

#### Urgences

- ✓ **Procédure** pendant heures ouvrables / non-ouvrables
- ✓ Garde sur place : qui ?
- ✓ Service médical également responsable pour personnel pénitentiaire / famille ?

### Principales affections rencontrées

- ✓ **Type / problèmes** concrets rencontrés par le service
- ✓ **Liste des décès:** cause, autopsie ?

### Soins dentaires

- ✓ **Fréquence** des consultations
- ✓ **Nombre** de patients par consultation
- ✓ **Gratuité** des soins

### Toxicomanie

- ✓ **Toxicomanes** (attitude du service médical, plan de sevrage, informations aux détenus)
- ✓ Saisie de **drogues illégales** à l'intérieur de la prison

### Maladies transmissibles (HIV, hépatites, TBC, etc.)

- ✓ **Modes de dépistage** (obligatoire / à la demande)
- ✓ **Conditions et critères d'isolement**
- ✓ **Traitement** (obligatoire ? contrôle de la prise des médicaments ?)
- ✓ Préservatifs, seringues à dispositions, matériel de désinfection
- ✓ Mesures d'informations

### Soins de santé mentale

- ✓ **Accès à un psychologue / psychothérapeute** pour les détenus ?
- ✓ **Modalités d'accès ?** Nombre de consultations ?
- ✓ Attention particulière aux **femmes** ?

### Médicaments et équipements

- ✓ En **suffisance** ?
- ✓ Fournisseurs / gratuité / fréquence des distributions

## Activités non thérapeutiques / d'expertise

### Signes, informations ou allégations concernant d'éventuels mauvais traitements

- ✓ **Nombre / type** (police, gardiens, codétenus)
- ✓ **Certificats médicaux de coups et blessures:** conditions de rédaction
- ✓ Qui peut les demander / les consulter ?
- ✓ **Allégations / constatations objectives / conclusions**
- ✓ **Registre spécifique** / intervention de médecins légistes

### Sanctions disciplinaires

- ✓ **Participation du médecin** à la prise d'une décision de sanction
- ✓ **Contrôle médical des isolements disciplinaires ?** Fréquence ?

### Divers

- ✓ **Certificats d'incapacité** à la détention
- ✓ **Surveillance des cuisines** / contrôle des aliments ?
- ✓ **Grèves de la faim** (directives administratives ?)
- ✓ **Prise en charge femmes enceintes** / couple mère-nourrisson
- ✓ **Recherche biomédicale** : personnel / détenus impliqués, comité d'éthique, type de consentement

### Dossiers / registres

- ✓ Nombre et types
- ✓ Confidentialité

### Atmosphère générale

- ✓ Relations entre les membres du service médical et les détenus / les gardiens
- ✓ Confidentialité des consultations
- ✓ Relations avec médecins / infirmières extérieurs au système pénitentiaire

## Inspection des locaux

### Infirmierie

- ✓ Nombre de **chambres / de lits**
- ✓ **Répartition des malades**
- ✓ **Hygiène** générale

### Inspection des locaux du service médical

- ✓ **Nombre de pièces / types**
- ✓ **Hygiène** générale
- ✓ **Contrôle des appareils / équipements**
- ✓ Contrôle des **dossiers médicaux des détenus**

### Pharmacie

- ✓ **Quantité et diversité des médicaments** / date de péremption

## Entretien en privé avec quelques malades

- **Reprenre le formulaire: « Questions à poser aux détenus »** en insistant plus sur leurs problèmes de santé et la prise en charge dont ils bénéficient

## Discussion (finale) avec le médecin responsable et/ou le personnel cadre soignant

- Une fois l'inspection des locaux terminée et de préférence à la fin de la visite (de manière à récolter également les observations des autres membres de la délégation concernant les soins aux détenus), prévoyez une nouvelle réunion.

## Faire apparaître

- les **éventuelles contradictions** entre les dires du médecin responsable et/ou des membres de l'équipe médicale
- les **constatations effectuées** pendant la visite des locaux
- les **plaintes de détenus** (dossiers à l'appui)
- les **observations des autres membres de la délégation**

## 2.E Fin de la visite

### Réunion privée de la délégation

- Avant l'entretien de fin de visite, **rassembler l'ensemble de la délégation pour échanger les expériences et impressions des différents membres, ainsi que les points forts et les problèmes majeurs enregistrés.**
- Quels sont les **défis ou les problèmes récurrents** qui ont été relevés pendant les différents entretiens avec les détenus et le personnel, et pendant la visite des locaux et l'inspection des registres ?

### Entretien final avec la direction

- ✓ Tenter dans un premier temps d'aborder les **points positifs**, de valoriser le directeur et ses gardiens afin d'être plus à l'aise pour lui faire ensuite, le cas échéant, des remarques critiques...
- ✓ **Faire court**, car tout ce qui est dit lors de cet entretien formel ne pourra que difficilement être modifié par la suite dans le rapport écrit.
- ✓ Expliquer comment la délégation / la commission entend donner suite à cette visite.
- ✓ Prendre congé en **s'excusant des désagréments causés par la visite de la délégation.**

3

# CAS PARTICULIERS



# 3 CAS PARTICULIERS

---

## 3.A Visite d'un poste de police

### Déroulement de la visite

#### À considérer avant la visite

- ✓ Les **visites de postes de police diffèrent un peu des visites de prisons**. Les conditions sont différentes et la durée de détention sera, normalement, assez courte.
- ✓ Le choix de faire des **visites annoncées** ou des **visites « surprises »** dépendra de l'objectif de la visite:
- ✓ les **visites annoncées** permettront d'établir un contact de confiance avec la direction;
- ✓ les **visites sans préavis** peuvent servir à identifier des mauvais traitements en cas de suspicion.

### Visite annoncée

Pour une visite annoncée, la même méthodologie que pour une visite de prison peut être utilisée. Pourtant, pour les **visites de postes de police, il est important de se concentrer sur certains thèmes**, notamment:

- La **durée moyenne de détention** dans ce poste de police
- La **façon d'appréhender les détenus**
- L'**accès aux soins médicaux**
- L'**accès à l'information pour les détenus** (contact avec un avocat, etc.)
- Le **traitement**

### Visite sans préavis

- Le déroulement d'une visite « surprise » est différent de celui d'une visite annoncée
- **Présentation à la porte d'entrée**
- Bref **entretien (debout) avec le chef de poste** ou son remplaçant pour lui expliquer le déroulement de la visite

#### Important



Aucun détenu ne doit quitter le poste sans que le chef de délégation n'en soit préalablement informé !



## Division de la délégation en deux (ou trois) groupes:

### Groupe « détention »

- **Bref premier tour de la zone de détention avec ouverture de toutes les cellules**
- **Entretiens avec les détenus**
- **Examen des registres de détention** (registre d'écrou)  
Inspection des locaux de la zone de détention

### Groupe « entretien avec le chef de poste »

- Questions générales sur l'établissement et son fonctionnement
- **Inspection de tous les locaux hormis les locaux de détention** (notamment salles d'interrogatoires, si possible après concertation avec le groupe « détention »)

### Groupe « registre »

- **Examen détaillé de tous les registres**
- **Demander à voir tous les registres** (d'écrou, de lésions traumatiques, du médecin, etc.)
- Registre d'écrou
  - Se **faire clairement expliquer l'usage de toutes les colonnes / lignes**
  - **Minimum:** heures d'arrivée / de départ, infraction / inculpation, visite du médecin
  - Essayer de se faire une idée du taux d'occupation cellulaire maximal

## Choix des détenus à interviewer

Par principe les détenus à interviewer sont choisis par la délégation.

- **Nouveaux arrivants** (car encore éventuellement porteurs de lésions traumatiques visibles)
- **Mineurs, toxicomanes, groupes ethniques minoritaires, « terroristes »** (catégorie à risque)
- Selon **registre lésions traumatiques / registre médical**

## Entretiens avec les détenus

- Par principe, plutôt **choisi par la délégation** (voir ci-dessus)
- Bien savoir se présenter, **montrer de l'empathie**, établir un lien de confiance (rappel de la confidentialité):
  - **Questions générales** sur la personne du détenu
  - **Appréhension et transfert, respect des garanties**
  - **Interrogatoires, type de mauvais traitements subis, lieu de l'interrogatoire**
  - **Conditions générales** (nourriture / boisson, où la personne dort-elle ? visites et contacts avec l'extérieur, comportement des autres détenus)
  - **Transfert vers d'autres postes** de police ? Dans l'affirmative, assurer que des questions sur les conditions dans tous les postes de police sont posés.

## Inspection des locaux

Rappel : en principe, fouille complète de tous les locaux, recherche de matériel suspect

- **Capacité officielle**, nombres de lits, nombres de détenus
- **Accès air frais, lumière**

- **Sanitaires, literie**
- **Occupation concrète** (nombre réel de personne par cellule)

### Entretien avec le personnel de base

- Parler au personnel de manière spontanée et occasionnelle
- Créer une relation de confiance
- Il est très important de **comprendre le climat général de travail**
- Poser des questions similaires à celles posées au personnel d'un autre type d'établissement, en mettant l'accent sur leurs conditions de travail, les procédures quotidiennes et les routines, les difficultés majeures rencontrées dans leur travail

#### Important



Réunion de la délégation en privé et communications des premières impressions de la délégation au chef de poste. Après une réunion de la délégation, communiquer les impressions les plus importantes au responsable du poste de police.

### 3.B Femmes en détention

Les femmes détenues font souvent face à des risques et difficultés autres que ceux connus par les hommes. Elles sont plus exposées à certaines formes de discrimination et de violence. En outre, le fait que les femmes soient peu nombreuses dans les lieux de détention fait que les établissements ne sont pas équipés et préparés pour les prendre en charge de manière adéquate. Il est alors important que les besoins et difficultés spécifiques et particuliers des femmes soient identifiés et que des mesures soient prises pour répondre à ces besoins.

#### À considérer avant un entretien avec des femmes détenues

- ✓ Les femmes qui ont subi des violences sexuelles peuvent être traumatisées, intimidées et méfiantes envers des autorités. La violence sexuelle est stigmatisante et peut être ressentie par des victimes comme une honte. Pour ces raisons, les femmes détenues peuvent hésiter à parler de leur expérience.
- ✓ Il est essentiel que **des femmes membres de la délégation visiteuse posent des questions aux femmes détenues**
- ✓ Rappeler aux femmes détenues que les **interviews sont strictement confidentielles**
- ✓ Faire comprendre que la **délégation n'est en principe pas chargée de s'occuper des cas individuels**, mais de faire une collecte de données sur la situation des détenus en général

## « Les Règles de Bangkok »

En 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté « les Règles de Bangkok » (Les Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes) pour répondre aux nécessités des femmes détenues. Vous trouverez ci-dessous les recommandations les plus pertinentes, censées compléter cet aide-mémoire, pour réaliser un entretien avec des femmes détenues.

### La séparation entre les femmes et les hommes détenus

Les femmes détenues courent le risque d'être victimes de harcèlement et d'abus sexuel. Être sous le contrôle d'hommes peut être angoissant pour une femme, surtout si elle n'est pas habituée à en rencontrer en dehors de la famille.

- ✓ **Séparation stricte et totale des détenus hommes et des détenues femmes**
- ✓ **Surveillance des femmes détenues seulement par le personnel féminin**, y compris les fouilles corporelles si pratiquées, les transferts entre établissements et les examens médicaux (si impossible, par ex. dans une situation d'urgence où le personnel féminin n'est pas sur place, offrir l'accompagnement par une autre femme détenue)
- ✓ **Non-discrimination / protection du personnel féminin**

### L'hygiène personnelle / les soins médicaux

Les femmes sont peu nombreuses dans le système pénitentiaire et très souvent les établissements ne sont pas préparés à répondre à leurs besoins.

- ✓ Un **accès régulier à l'eau, en particulier au moment de leurs menstruations, si elles sont enceintes ou si elles sont accompagnées d'enfants**
- ✓ Un **accès libre, gratuit et sans gêne aux serviettes hygiéniques / tampons**
- ✓ Un **examen médical à l'arrivée en prison, qui peut inclure un examen pour abus sexuel ou toute autre forme de violence, préalable à l'arrivée en prison** (pas de test de virginité pour les femmes détenues !)
- ✓ Tous les **examens médicaux doivent être conduits par des femmes**. Si cela n'est pas possible, l'accompagnement par une femme doit être permis.
- ✓ Le **personnel non soignant (gardiens, etc.) ne doit pas être présent lors de ces examens**.
- ✓ Des soins médicaux dispensés en fonction des besoins des femmes
  - Des **services de santé préventive**, par ex. dépistage du cancer du col de l'utérus et du cancer du sein / dépistage volontaire du VIH
  - Des **soins pour traiter les infections sexuellement transmissibles (IST)**, notamment le VIH / SIDA (les femmes en prison constituent un groupe à haut risque vis-à-vis des IST, en raison de leur exposition particulière aux violences sexuelles, au travail du sexe ou à la consommation de drogues)
  - Les **soins pré et postnataux et les services de soins de santé lors de l'accouchement**

## Le contact avec la famille et l'accès au conseil juridique

Très peu de femmes détenues connaissent leurs droits et nombreuses sont celles qui ont un faible niveau d'éducation. Avoir accès à leur famille permet de renforcer à la fois leur réseau de soutien et de sauvegarder leurs liens sociaux. Cela contribue également à faciliter leur réinsertion après la détention. Par contre, les femmes détenues, bien plus souvent que les hommes, se retrouvent très éloignées de leurs familles parce qu'elles sont peu nombreuses et que de ce fait, les établissements pour femmes sont rares.

- ✓ **Contact avec la famille tout de suite après l'arrestation**
- ✓ **Accès au conseil juridique**
- ✓ **Détention des femmes à proximité de leurs familles**
- ✓ Contrôle pour que les règles de visite ne soient pas appliquées de façon discriminatoire

## Les mères détenues

La détention est d'autant plus difficile pour les femmes qui sont mères et pour qui la détention signifie une période de séparation avec leurs enfants, dont elles sont souvent le gardien principal.

En Tunisie, l'article 9 de la loi n° 2001-52 du 14 mai 2001 relative à l'organisation des prisons (modifié par la loi n° 2008-58 du 4 août 2008) établit que les enfants peuvent accompagner leur mère en prison jusqu'à l'âge d'un an, renouvelable pour une durée au maximum équivalente.

- ✓ **La détention préventive est subsidiaire aux autres alternatives.**
- ✓ **L'intérêt supérieur de l'enfant doit être décisif.**
- ✓ La décision de séparer l'enfant de sa mère doit être strictement prise au cas par cas, tout en prenant compte de la situation de chaque enfant en dehors de la détention.

## Groupes de femmes particulièrement à risque

Certains groupes parmi les femmes sont particulièrement exposés à la violence et la discrimination.

- ✓ **Jeunes filles:**
  - Un des groupes les plus vulnérables dans les lieux de détention.
  - Être attentif aux comportements (abusifs) des femmes adultes envers les jeunes filles.
  - Assurer la surveillance par un personnel expérimenté.
- ✓ **Le trafic d'êtres humains / de professionnelles du sexe:**
  - Très souvent ces femmes sont en détention pour des raisons de prostitution, d'entrée, de résidence ou de travail illégaux.
  - Elles sont vulnérables, car perçues comme des femmes aux mœurs sexuelles légères ; elles peuvent être d'une nationalité étrangère, ne pas parler la langue du pays et ne pas avoir de réseau social de soutien.

✓ **Les minorités et les membres de populations autochtones:**

- Les femmes appartenant à des religions minoritaires ou à des groupes autochtones peuvent avoir des besoins particuliers. Elles courent notamment le risque d'être discriminées et exclues en raison de leur sexe, culture ou religion.
- Les établissements doivent répondre à ces besoins.





4

# REDACTION DU RAPPORT

# 4 RÉDACTION DU RAPPORT

---

La rédaction d'un rapport de visite fait partie du processus de monitoring des lieux de détention. Un rapport rédigé efficacement peut faciliter le dialogue avec les autorités et favoriser ainsi le suivi des recommandations formulées.

Le rapport peut avoir pour objectif de faire une analyse générale du système pénitentiaire ou, plus spécifiquement, d'un établissement tout en mettant de l'avant des préoccupations spécifiques quant aux conditions de détentions.

Des rapports structurés de façons similaires, sinon communes, contribuent à l'harmonisation des recommandations des différentes équipes visitant des lieux de détention, ce qui a pour effet d'en accroître la crédibilité et la cohérence.

## A considérer avant la rédaction du rapport

---

- L'objectif du rapport ?
- Quand et comment et pourquoi publier un rapport ?
- Le public cible du rapport (les autorités, les décideurs politiques, la société civile)?

## Différents types de rapports

- d'établissement (s) (portant sur un ou des lieux de détention spécifiques)
- thématiques (postes de police, prisons pour femmes, conditions de détention, alimentation, etc.)

## Langage et ton du rapport

- Systémique (analyse factuelle sur l'ensemble d'un établissement)
- «Effet coup de poing» (afin de lever le voile de façon percutante sur des situations jugées inacceptables et ainsi provoquer une réaction)
- Importance de prendre en compte la réaction éventuelle des autorités, des médias, de la population en générale
- Rapports prédéfinis (en utilisant un check list qui pourrait même être distribué avant la visite)



## Le contenu du rapport

Afin que le rapport soit le plus utile possible et afin de faciliter le suivi des recommandations, il devrait contenir le plus de détails possible.

✓ **Un rapport de visite doit, en principe, contenir un paragraphe / chapitre (têtes des chapitre) portant sur:**

- Composition de l'équipe de visite
- Date et durée de la visite
- Objectifs / raisons de la visite
- Coopération reçue (relations avec la Direction)
- Mauvais traitement / torture (en général)
- Conditions matérielles (y compris propreté des locaux)
- Nourriture
- Service médical / social
- Activités offertes aux détenus
- Autre ?
- Synthèse des recommandations

ANNEXE 1

# EXEMPLE DE STRUCTURE DE RAPPORT

Nom de l'organisme	Logo
<hr/> <hr/>	
Tunis, le ...	
<hr/>	
INPT Rapport Référence	
<hr/>	
Rapport au ..... concernant la visite de (ajouter nom de l'organisme) à (ajouter nom de l'établissement) du (date) au (date)	
<hr/>	
Adopté à la réunion plénière du XX	
<hr/>	



# NOM DE L'ORGANISME

## **I. Introduction**

- Composition de la délégation et date de la visite
- Objectifs de la visite
- Déroulement de la visite et collaboration
- Brève description des établissements visités

## **II. Observations, constats et recommandations**

3. Mauvais traitements
4. Fouilles
5. Conditions matérielles de détention – infrastructures
6. Régime disciplinaire et sanctions
7. Sécurité renforcée
8. Service médical
9. Informations aux détenu(e)s
10. Activités récréatives et possibilités de travail
11. Contacts avec l'extérieur
12. Service social
13. Personnel
14. Conclusion

## **III. Synthèse des recommandations**

1. Mauvais traitements
2. Fouilles
3. Conditions matérielles de détention – infrastructures
4. Régime disciplinaire et sanctions
5. Sécurité renforcée
6. Service médical
7. Informations aux détenu(e)s
8. Activités récréatives et possibilités de travail
9. Contacts avec l'extérieur
10. Service social
11. Personnel



## ANNEXE 2

## LISTE DES PRISONS EN TUNISIE

Établissements	Téléphone
Centre de rééducation des mineurs délinquants de <b>Gammarth</b>	71.819.094
Centre de rééducation des mineurs délinquants d' <b>El Mghira</b>	71.400.383
Centre de rééducation des mineurs délinquants d' <b>El Mourouj</b>	71.363.663
Centre de rééducation des mineurs délinquants de <b>Mjez el-Bab</b>	78.452.573
Centre de rééducation des mineurs délinquants de <b>Sidi El Hani</b>	73.280.433
Centre de rééducation des mineurs délinquants de <b>Agareb</b>	74.643.129
Centre de rééducation des mineurs délinquants de <b>Souk Ejjdid</b>	76.638.930
Prison de <b>Mornaguia</b>	71.532.641
Prison de <b>Rabta</b>	71.560.931
Prison de <b>Borj El Amri</b>	71.538.305
Prison des femmes de <b>Mannouba</b>	71.601.283
Prison de <b>Mornag</b>	71.360.677
Prison de <b>Zaghouan</b>	72.660.582
Prison de <b>Saouaf</b>	72.659.517
Prison de <b>Bizerte</b>	72.431.294
Prison de <b>Borj Erroumi</b>	72.530.828
Prison d' <b>Ennadhour</b>	72.535.832
Prison de <b>Béja</b>	78.457.544
Prison du <b>Kef</b>	78.227.290
Prison d' <b>Eddir au Kef</b>	78.204.761
Prison du <b>Sers</b>	78.225.262
Prison de <b>Kasserine</b>	77.474.401
Prison de <b>Jendouba</b>	78.629.105
Prison de <b>Seliana</b>	78.870.258
Prison de <b>Messaadine</b>	73.323.671
Prison de <b>Monastir</b>	73.530.334
Prison de <b>Mahdia</b>	73.670.956
Prison de <b>Kairouan</b>	77.226.145
Prison de <b>Houareb</b>	77.248.055
Prison de <b>Gafsa</b>	76.210.505
Prison de <b>Sidi Bouzid</b>	76.624.550
Prison de <b>Sfax</b>	74.686.376
Prison de <b>Gabès</b>	75.350.400
Prison de <b>Harboub à Médenine</b>	75.640.210
Prison de <b>Rjim Maatoug</b>	75.491.561

## ANNEXE 3

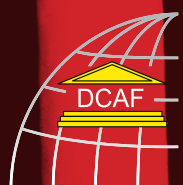
# BIBLIOGRAPHIE COMPLÉMENTAIRE

- « Détenation par la police - guide pratique de monitoring », Association pour la Prévention de la Torture (APT), <http://www.apr.ch/fr/resources/monitoring-police-custody-a-practical-guide/?cat=62>, 2013.
- « Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice », M. Bastick, Genève, DCAF, 2011, <http://www.dcaf-tunisie.org/Fr/publication/guide-dauto-evaluation-sur-le-genre-pour-la-police-les-forces-armees-et-le-secteur-de-la-justice/6/10013> (en français et arabe).
- Penal Reform International (PRI) en collaboration avec l'Association pour la Prévention de la Torture (APT), des publications nombreuses à trouver sur <http://www.penalreform.org/resources/>.
- Particulièrement pertinents:
  - « Detention Monitoring Tool: Pre-trial detention », Briefing 2013, <http://www.penalreform.org/resource/detention-monitoring-tool-factsheet-pretrial-detention/> (en anglais et russe).
  - « Women in detention: a guide to gender-sensitive monitoring », Briefing 2013, <http://www.penalreform.org/resource/women-detention-guide-gendersensitive-monitoring/> (en anglais, géorgien, espagnol et russe).
  - « Justice for Children Briefing 2: Independent Monitoring Mechanisms for Children in Detention », 2012, <http://www.penalreform.org/resource/justice-children-briefing-2-independent-monitoring-mechanisms-children/> (en anglais et russe).
- « Place du genre dans la réforme pénale », dans : Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », Centre international d'études pénitentiaires, Eds. M. Bastick et K. Valasek, Genève, DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008, <http://www.dcaf-tunisie.org/Fr/publication/dossier-5-place-du-genre-dans-la-reforme-penale/6/110>.
- Report of the Special Rapporteur on Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, Juan E. Méndez : mission to Tunisia, United Nations, 2012, [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/HRC/19/61/Add.1](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/19/61/Add.1) (en anglais).
- « Visiter un lieu de détention – guide pratique », Association pour la Prévention de la Torture (APT), 2013, [http://www.apr.ch/content/files\\_res/monitoring-guide-fr.pdf](http://www.apr.ch/content/files_res/monitoring-guide-fr.pdf) (en français) et [http://www.apr.ch/content/files\\_res/Monitoring%20Guide%20AR.pdf](http://www.apr.ch/content/files_res/Monitoring%20Guide%20AR.pdf) (en arabe).

- « Vous avez dit justice ? : étude du phénomène tortionnaire en Tunisie », ACAT France en collaboration avec Liberté et équité et l'OCTT, 2012, [http://unmondetortionnaire.com/IMG/pdf/Rapport\\_Tunisie\\_ACAT\\_Juin\\_2012\\_FR\\_Vous\\_avez\\_dit\\_justice\\_Etude\\_du\\_phenomene\\_tortionnaire\\_en\\_Tunisie.pdf](http://unmondetortionnaire.com/IMG/pdf/Rapport_Tunisie_ACAT_Juin_2012_FR_Vous_avez_dit_justice_Etude_du_phenomene_tortionnaire_en_Tunisie.pdf) (en français).

La mise en place d'un système de monitoring des lieux de détention efficace dépend de plusieurs éléments. Parmi ceux-ci figure la capacité de conduire des visites des lieux de détention professionnelles et cohérentes. L'objectif du présent manuel est de proposer un aide-mémoire (de poche) qui puisse être utilisé facilement lors de ces visites.

Il constitue une entrée en la matière pratique et rapide, tout en offrant une approche cohérente et globale. La structure proposée se veut facile à suivre lors des visites et rappelle les domaines importants. Cet aide-mémoire s'adresse à tous les acteurs tunisiens attachés à renforcer la bonne gouvernance dans le système pénitentiaire en Tunisie. Ainsi, il offre aux instances nationales, ainsi qu'aux organisations de la société civile, un schéma qui peut être utilisé facilement et rapidement lors de la préparation et de la conduite des visites.



**DCAF**

un centre pour la sécurité,  
le développement et  
l'état de droit



République Tunisienne  
Ministère de la Justice  
des Droits de l'Homme  
et de la Justice Transitionnelle