



17

2025

MURSMURS

Interface des pratiques de soins de santé en milieux fermés

EDITO

Prévention et soutien
en matière de santé
mentale des personnes
détenues à Haren

page 2



Dossier

page 4

Le travail en prison : réalités et enjeux

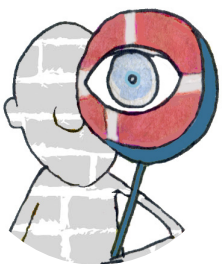
Réduction des risques
en prison : entre
idéisme, pragmatisme
et empêchement
extramuros

page 12



page 16

Le CPT : prévenir les
mauvais traitements
dans les lieux de
privation de liberté



page 19

Younited Belgium : le
foot pour s'évader et
prendre un nouveau
départ



Prendre la direction d'une association comme I.Care en ce début d'année 2025, c'est à la fois embrasser un magnifique héritage mais aussi affronter les incertitudes d'un secteur en tension. Alors que j'écris ces lignes pour mon tout premier éditto, je mesure le privilège – mais aussi la responsabilité – d'œuvrer avec vous, professionnel·les de terrain, au cœur d'un tissu associatif bousculé par l'instabilité politique et budgétaire, à Bruxelles et plus largement en Belgique.

Cette situation chaotique n'a pas épargné I.Care qui sort de plusieurs mois de vives incertitudes nous laissant craindre la perte de plusieurs membres de notre équipe et la fin d'un projet dans lequel nous nous sommes énormément investies au fil des années. Si les perspectives sont désormais plus favorables, certaines incertitudes persistent et mettent nos nerfs à l'épreuve. Nous continuerons donc d'avancer prudemment et de nous battre pour défendre les projets auxquels nous croyons et pour continuer à contribuer à améliorer la situation des personnes privées de liberté dont les droits sont constamment remis en cause.

Sur une note plus positive, nous sommes heureux·ses de vous présenter ce nouveau numéro de MursMurs. Le dossier de celui-ci est consacré au travail en prison et met en avant une série de réflexions sur les réalités que vivent les personnes détenues mais également certain·es professionnel·les.

En complément, ce numéro revient également sur la problématique des drogues en prison à travers plusieurs articles. Tout d'abord, vous retrouverez une présentation du projet de réduction des risques PIRATE, mené depuis plusieurs mois à Haren, et du nouveau réseau bruxellois de réduction des risques en prison (UNLOCK). Puis, le Trimbo Institute (organisation néerlandaise) questionne les enjeux autour de l'utilisation des nouvelles drogues de synthèse en prison. Enfin, vous découvrirez le jeu Toxocity développé par le Centre d'action laïque de la province de Luxembourg. Ces articles rappellent une fois de plus les limites d'une approche strictement sécuritaire en matière de produits psychotropes et pointent l'urgence de repenser notre réponse en y intégrant recherche, prévention et réduction des risques – à la hauteur de ce qui existe à l'extérieur des murs des prisons.

Enfin, à travers la diversité des initiatives partenaires présentées dans ce numéro, se dessine un engagement commun, précieux et fragile, que nous devons défendre collectivement. Car au-delà des grilles, ce sont des vies humaines qui se jouent, des parcours de soin et de dignité à reconstruire, des liens à maintenir.

Face aux incertitudes, notre cap reste clair : promouvoir la santé globale, les droits et l'humanité dans tous les espaces, y compris les plus clos. Merci à toutes celles et ceux qui rendent ce travail possible.

Bonne lecture !

Marion Guémas, directrice d'I.Care



Prévention et soutien en matière de santé mentale des personnes détenues à Haren : entre défis et opportunités d'un projet pilote



JOACHIM DONNER – AMBASSADEUR DU PROJET PSYBRU POUR LE NORD-EST DE BRUXELLES

Les personnes détenues sont trois fois plus vulnérables aux troubles psychologiques que la population générale. Le projet pilote de soins psychologiques de première ligne, à la prison de Haren cherche à répondre à cet enjeu crucial mais des défis restent à surmonter.

Le projet pilote de renforcement des soins psychologiques de première ligne pour les personnes détenues, porté par le réseau de santé mentale BRUMENTA – adulte, s'inscrit dans le cadre de la réforme des soins de santé en milieu pénitentiaire en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023. Cette réforme¹ se base sur un constat connu de toutes les acteur·rices de terrain : l'incidence des problèmes de santé mentale auprès des personnes détenues est trois fois plus élevée que dans la société libre et le taux de suicide peut y être jusqu'à sept fois plus élevé². L'objectif de la réforme des soins de santé en milieu pénitentiaire vise donc à mettre en place un niveau de soin de santé psychologique et physique dans les prisons équivalent à celui présent dans la société libre. Pour y arriver plusieurs instances fédérales (SPF Santé Publique – Justice & l'INAMI) mutualisent des ressources qui permettent différentes actions sur le terrain.

Contexte du projet pilote

La réforme des soins de santé en milieu pénitentiaire repose sur trois piliers principaux. Le premier est l'assurabilité effective de la personne détenue. Ce qui signifie que, depuis le 1^{er} janvier 2023, les détenu·es incarcéré·es sont affilié·es à une mutuelle par flux électronique afin que leurs soins intra & extra-muros soient pris en charge. Le second pilier est l'implémentation, sous la forme d'un projet pilote, de l'offre des psychologues de première ligne des réseaux de santé mentale adultes au sein de dix prisons belges (Andenne, Anvers, Dendermonde, Gent, Hasselt, Jamioulx, Lantin, Leuze, Haren, Leuven). Enfin, le troisième pilier de cette réforme est le renforcement des services médicaux des prisons avec la création d'une nouvelle fonction de psychologues (également appelé·es « psychologues de première ligne » (PPL)) qui travaillent uniquement sur mandat du service médical de la prison en vue de réaliser une évaluation de la personne concernée. À Bruxelles, le réseau de santé mentale adulte – BRUMENTA a signé, depuis le 1^{er} janvier 2024, une convention avec l'INAMI, courant jusqu'au 31 décembre 2025, lui permettant de bénéficier d'une enveloppe budgétaire attribuée au soutien de la santé mentale des personnes détenues et condamnées au sein de la prison de Haren. Le montant alloué au projet s'élève à 223 000 € par an, ce qui correspond approximativement à 50 heures de consultations individuelles par semaine. Il faut noter que l'initiative ne sera pas automatiquement reconduite et nécessitera une évaluation par le Service Public Fédéral Santé Publique fin 2025.

Fonctionnement du projet pilote

Dans le cadre du projet pilote mené par le réseau adulte – BRUMENTA, l'offre des psychologues de première ligne est destinée aux personnes condamnées de la prison de Haren. Ce qui signifie que ces détenu·es bénéficient de la gratuité des consultations psychologiques individuelles et collectives. Dans le cas où la personne détenue est en libération conditionnelle ou sous surveillance électronique

après une détention, elle ne bénéficie plus du statut légal de « personne détenue » à charge de l'État et devra donc payer un ticket modérateur. Néanmoins, les PPL qui accompagnent les détenu·es encore sous mesure de probation acceptent dans certains cas d'abandonner le ticket modérateur ou de relayer la personne vers son CPAS pour une prise en charge de celui-ci. En outre, le projet se veut complémentaire à l'offre existante financée par les entités fédérées (COCOM, COCOF, VGC) et poursuit un objectif de renforcement de la prévention, résilience, diagnostic précoce, etc. Il fonctionne de ce fait sur base d'une approche thérapeutique brève avec un nombre de séances limitées pour chaque bénéficiaire, soit huit séances individuelles en moyenne qui peuvent être suivies de vingt séances supplémentaires dans certains cas. En parallèle de ces séances individuelles, les détenu·es peuvent également suivre des trajets collectifs sans limitation.

Les modalités de collaborations du projet pilote

Pour opérationnaliser le projet pilote « renforcement des soins psychologiques de première ligne pour les personnes détenues à Haren »³ et bénéficier du budget débloqué par le gouvernement fédéral, plusieurs possibilités s'offrent aux acteur·rices social-santé de première ligne pour l'implémenter. En voici quatre.

La convention de soins psychologiques de première ligne pour les personnes détenues offre la possibilité d'orienter des demandes de prise en charge psychologique émises par les détenu·es vers les PPL conventionné·es par ce projet pilote. L'intention est de venir en soutien, dans une logique de complémentarité avec les offres déjà existantes sur le terrain.

La deuxième possibilité permet à des associations social-santé de 1^{ère} ligne de collaborer structurellement avec un·e PPL. Cette collaboration peut prendre plusieurs formes et se traduire par la mise en place d'un lieu d'accroche⁴ et/ou d'un service conventionné. L'idée étant que ledit service mette à disposition d'un·e PPL un local dans lequel iel puisse effectuer des consultations individuelles et/ou collectives. Cette modalité repose sur une logique gagnante tant pour le service que le·a PPL indépendant·e. Un autre cas de figure se présente lorsqu'un service conventionné souhaite salarier un·e PPL au sein de son équipe. Dans ce cas de figure, deux possibilités existent également. Soit le service souhaite augmenter le temps de travail d'un·e psychologue clinicien·ne de son équipe (par exemple de 8h / semaine) ou s'orienter vers un nouvel engagement d'un·e psychologue clinicien·ne qui deviendra automatiquement PPL salarié·e de la structure lors de son engagement. Cette possibilité de collaboration permet un renforcement structurel de services ayant des besoins importants en termes de santé mentale mais dans l'impossibilité d'augmenter le temps de travail subsidié par

1 INAMI, [Remboursement des soins pour les personnes en détention](#) (consulté en avril 2025).

2 Favril, L. (2017). Prison suicides in Belgium, 2000–2016. Presented at the 2nd Lowlands Suicide Research Meeting, Vrije Universiteit Amsterdam.

3 INAMI, [Dispenser des soins psychologiques de première ligne via un réseau de santé mentale](#) (consulté en avril 2025).

4 Le lieu d'accroche est une structure sociale – santé de 1^{ère} ligne, non connotée santé mentale, qui souhaite collaborer avec un·e PPL indépendant·e.

la région.

La troisième possibilité offerte par la convention PPL du projet pilote pour les personnes détenues est d'organiser des activités collectives sur base d'un financement fourni par le réseau de santé mentale adulte – BRUMENTA. Ces activités collectives sont toujours coanimées entre un-e PPL et un-e autre acteur-riche relevant d'une profession liée au social, à la santé et/ou en tant qu'expert-e du vécu/pair-aidant-e. Un service peut donc commander et/ou organiser, coanimer des ateliers de sensibilisation ainsi que des groupes thérapeutiques. L'atelier de sensibilisation est une activité psychologique destinée à des groupes de patient-es de plus de 10 personnes ayant pour objectif d'informer et de sensibiliser les patient-es à une problématique en lien avec la santé mentale. Cette fonction de soins psychologiques est anonyme et menée dans une logique « *stepped care* » permettant à certain-es patient-es éloigné-es des soins psychologiques d'être amené-es doucement vers les soins psychologiques. Le groupe thérapeutique est une autre activité destinée à des groupes de patient-es entre quatre et quinze participant-es. L'objectif est de rencontrer un maximum de besoins individuels dans le collectif et de pouvoir y apporter une réponse par le collectif. Les groupes thérapeutiques s'appuient sur une littérature scientifique « *evidence based practice* ».

La quatrième option prévue par la convention PPL est également de développer un axe de soutien aux professionnel·les. Avant tout, un-e PPL peut venir en soutien d'un-e autre professionnel·le en présence du ou de la patient-e en vue de réaliser une co-consultation. Celle-ci a pour objectif de permettre à un-e professionnel·le du social et/ou de la santé d'être appuyé-e et outillé-e en termes de santé mentale durant son entrevue avec le-a patient-e. Cette fonction est intéressante car elle ne nécessite pas d'encodage au départ du numéro de registre national de la personne détenue, est payée au forfait et fait donc fi de la condition d'assurabilité. Elle peut également permettre de réaliser des entretiens PPL – services externes, PPL – services internes, etc. Ensuite, un-e PPL peut proposer des partages d'expertises aux professionnel·les de la première ligne. Les partages d'expertises sont des séances durant lesquelles le-a PPL va venir apporter son soutien à une équipe psychosociale par rapport à une vignette clinique précise. L'idée est de pouvoir venir déplier une situation clinique au sein d'une équipe en difficulté et d'en débriefer avec un-e PPL spécialisé-e dans ce domaine d'activité. Ces activités pourraient être développées tant pour les services internes qu'externes à la prison de Haren. Finalement, la convention offre la possibilité de soutenir le-a PPL financièrement dans la phase de démarrage de son activité pour être connu-e du public cible, des professionnel·les, mettre un cadre propice à la collaboration, etc.

Rétrospective de l'année 2024

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le réseau de santé mentale adulte de Bruxelles – BRUMENTA a donc démultiplié les actions en vue de soutenir la santé mentale des personnes détenues à Haren et a mis en évidence que le budget alloué répond à un incontestable besoin du terrain quand bien même des améliorations, adaptations sont encore réalisables. La volonté première du réseau de santé mentale BRUMENTA est de soutenir les différents services externes qui interviennent déjà en prison. En effet, la réalité de travail de ces services est complexe et ceux-ci sont en réel manque d'effectifs. L'objectif a donc été de réfléchir à la manière d'implémenter la convention au sein de ces différents services pour les renforcer et leur apporter un peu d'oxygène. La convention PPL, telle que précédemment expliquée, permet notamment à des services de pouvoir se conventionner et salarier des PPL au sein de leurs structures. La réflexion s'est portée sur la compatibilité entre les conditions pour devenir un service conventionné et la réalité de ces structures. Le fonctionnement d'un service conventionné, sur un modèle de facturation à l'acte, va nécessiter que le service avance une partie du salaire du ou de la psychologue pour être ensuite récupéré sur les prestations encodées et le remboursement de la part de l'INAMI. Bien que plusieurs services aient montré un intérêt à devenir un service conventionné et donc à augmenter leurs effectifs, leur réalité de travail a démontré une incompatibilité avec un modèle de facturation à l'acte et d'avance financière. Dès lors, et étant donné que le conventionnement de service semblait impossible, il a été décidé de réfléchir conjointement avec les services externes et internes, les entités fédérées et les PPL motivé-es à s'engager dans ce projet à la manière la plus pertinente d'utiliser ce budget. À la suite de cette réflexion, trois axes stratégiques ont été retenus : (1) la collaboration avec les services internes, (2) la collaboration avec les services externes ainsi que (3) la collaboration avec les services satellitaires au secteur de l'aide sociale aux justiciables (aide sociale, logement, insertion socio-professionnelle, etc.).

Les trois axes stratégiques retenus ont fait apparaître des défis, réflexions, difficultés... spécifiques. Au niveau des collaborations avec les services externes, plusieurs rencontres ont été réalisées pour les informer du projet, de son fonctionnement et de ses possibilités. Tel qu'expliqué précédemment, le conventionnement de services n'étant pas toujours possible plusieurs d'entre eux ont alors expliqué ne pas souhaiter avoir de collaboration particulière avec BRUMENTA. Néanmoins, le service externe Ambulatoire Forest a accepté de devenir un lieu d'accroche et de collaborer avec un-e PPL indépendant-e. Par ailleurs, le service I.Care a également accepté de faire une tentative de co-animation de groupes thérapeutiques avec un PPL indépendant en intra-muros de la prison de

Haren. Le groupe thérapeutique avait pour objectif de pouvoir traiter de la question de la gestion des émotions pour les personnes détenues et d'ouvrir également la question de la consommation en milieu carcéral et donc de favoriser la réduction des risques. Malheureusement, le cadre de la convention PPL obligeant un nombre minimum de participant-es a entraîné un arrêt de la collaboration. En effet, de multiples séances ont été organisées avec un nombre de participants inférieur au cadre demandé par la convention. Malgré tout, ces séances ont permis de toucher certains détenus et de les amener vers le soin mais le rapport énergie / efficacité a été trop disproportionné. Les raisons pour lesquelles des séances ont dû être annulées, reportées sont souvent liées à l'organisation de l'établissement pénitentiaire (motif sécuritaire, grève, parloir – avocat – direction, mesure disciplinaire, préau en même temps, etc.). Actuellement, les collaborations avec les services externes consistent principalement en une orientation de demandes vers les ressources PPL. Ces orientations permettent de diminuer le temps d'attente pour bénéficier d'une consultation psychologique, avoir une prise en charge anticipative, etc. En ce qui concerne, les collaborations avec les PPL déjà engagé-es sur la convention classique, il a été décidé par le réseau de santé mentale BRUMENTA de proposer aux PPL qui le souhaiteraient de pouvoir bénéficier de 4h / semaine pour réaliser des prises en charge (individuelles et/ou collectives) exclusivement de personnes détenues condamnées relevant de la prison d'Haren. C'est ainsi que, courant 2024, sept PPL ont accepté de rejoindre le projet pilote et de bénéficier chacun-e de quatre heures par semaine de temps de travail conventionné pour rencontrer ce public cible et soutenir leur santé mentale. Plusieurs autres PPL de Bruxelles ont également accepté de rejoindre le projet sans augmentation de leurs temps de travail.

Perspectives pour 2025

Par ailleurs, dans le cadre du développement du projet à la prison de Haren, plusieurs demandes ont été adressées à différent-es membres de l'administration pénitentiaire. Le projet vise non seulement à soutenir la santé mentale des personnes détenues, mais aussi à offrir un appui aux professionnel·les travaillant en milieu carcéral (assistant-es sociaux·les, direction, agent-es pénitentiaires, etc.). Des rencontres ont déjà eu lieu avec l'équipe « soins » ainsi qu'avec certain-es membres du service psycho-social. Plus récemment, un échange fructueux avec le chef d'établissement de la prison de Haren a permis de faire avancer plusieurs points. Il a notamment été décidé d'octroyer, sur une base mensuelle, une autorisation d'entrée aux psychologues de première ligne bénéficiant d'un temps de travail conventionné dans le réseau de santé mentale BRUMENTA, afin de faciliter leurs interventions intra-muros. Cette rencontre a également permis d'ouvrir le volet du soutien aux professionnel·les. À l'avenir, des formations et des partages d'expertise pourraient être développés en fonction des besoins identifiés au sein du personnel. Les obstacles se lèvent peu à peu et les collaborations émergent : co-consultations entre les PPL du service médical et ceux de BRUMENTA, échanges d'expertise au bénéfice du personnel pénitentiaire, etc. À titre d'exemple, la mise en place d'une permanence psychologique de première ligne assurée par un-e PPL à la maison de détention de Forest a permis de répondre concrètement à certaines problématiques de santé mentale rencontrées par les personnes détenues.

Bien que le projet pilote de « renforcement des soins psychologiques de première ligne pour les personnes détenues », soit confronté à de nombreux obstacles et défis, il démontre indéniablement par ses résultats concrets qu'il répond à un enjeu important de santé publique. En effet, en 2024, 161 séances ont été réalisées, 48 détenu-es ont été suivi-es et un total de 14 442,54 € a été dépensé. Ce projet pilote a ouvert une porte qu'on ne peut plus refermer. Un projet à affiner, à renforcer... mais surtout, à ne pas abandonner. Si les besoins sont là, les réponses doivent suivre. À nous de faire en sorte que ce projet ne reste pas un simple essai.



Le travail en prison : réalités et enjeux

Le travail en prison est souvent présenté comme un outil de réinsertion. Mais derrière ce discours, les réalités sont plus nuancées. À travers différentes analyses, ce dossier interroge les fonctions, les conditions et les limites du travail carcéral.

Travail carcéral, à la rencontre des personnes détenues



RACHELLE ROUSSEAU & AVA SILOVY – I.CARE ASBL

Dans le cadre de ce dossier sur le travail en prison, nous sommes allées à la rencontre de personnes détenues et avons visité différents lieux de travail dans les prisons de Haren, Jamioux et Lantin. Ceci pour mieux comprendre le vécu du travail en détention, du point de vue des personnes incarcérées. Nous les avons questionnées sur les postes et conditions de travail, sur l'accès à ces postes, sur les raisons pour lesquelles elles souhaitent travailler ou non, sur les mécanismes de protection des travailleuses, etc. Nos collègues de terrain et des agent·es ont également témoigné sur ce qu'ils observent et les situations que les personnes incarcérées leur rapportent au quotidien. Voici quelques bribes de ce que les personnes rencontrées nous ont partagé.

Pourquoi travailler en prison ?

Lorsque nous demandons aux personnes pourquoi elles travaillent, les réponses sont diverses et variées. La plupart nous disent que cela leur permet de sortir de leur cellule, de voir du monde, de se sentir utile, de renforcer son estime de soi, de dépenser son énergie et de s'occuper. Plusieurs autres considèrent que cela fait partie des démarches pour préparer leur sortie de prison. D'une part, car le travail « aide à reprendre un certain rythme de vie (se lever le matin, s'habiller, respecter un horaire) » qui peut aider à se réinsérer dans la vie active. D'autre part, car le fait de travailler est considéré comme un atout dans le cadre de demandes d'accès à des aménagements de peine telles que des sorties provisoires et pour préparer sa sortie de prison.

Ensuite, une majorité de personnes mentionnent que travailler permet « d'améliorer leur quotidien », « de vivre décemment », « de survivre » car l'argent gagné leur sert à cantiner¹, pour payer leurs lessives, appeler leurs proches, offrir des cadeaux à leurs enfants lors de visites ou pour payer l'accès à la télévision.

Certains postes sont particulièrement appréciés car ils permettent des avantages qui « font du bien » et « soulagent le quotidien ». Par exemple, une personne nous a expliqué aimer travailler à la cuisine car iels ont la possibilité de manger à table avec d'autres personnes détenues et, lors de ces moments, iels partagent, iels rigolent entre elleux et iels ont accès à de

la nourriture de meilleure qualité. Il en va de même pour les personnes qui travaillent à la buanderie et qui ont accès à des lessives gratuites.

Travailler, oui mais...

Malgré les avantages qu'apporte le fait de travailler, les personnes détenues en font également la critique : manque de places, travail peu varié, travail « genré », harcèlement sur le lieu de travail, etc. Par ailleurs, celles qui ne travaillent pas manifestent généralement une absence de choix plutôt qu'un refus volontaire.

Les personnes interrogées déplorent le fait que le travail réalisé durant la détention est difficilement valorisable après la sortie (rares sont les postes qualifiants) et que celui-ci ne serait pas suffisamment rémunéré pour préparer correctement sa libération (mettre de l'argent de côté, payer un loyer à la sortie ou indemniser les parties civiles) ou tout simplement pour rester digne (« c'est dérisoire ce que l'on gagne au vu des efforts fournis »). Ainsi, les gratifications s'élèvent généralement à environ 1 euro/ heure², ce qui pousse les personnes détenues à qualifier leur travail d'« exploitation ». Plusieurs femmes détenues évoquent également une différence de montant entre les gratifications dont bénéficient les hommes et elles pour le même poste, mais nous n'avons pas pu vérifier cette affirmation. Enfin, certaines personnes dénoncent des erreurs du service de comptabilité lors du paiement de leurs gratifications : « Il faut vraiment faire attention à sa paye, parce qu'il peut arriver qu'on soit sous-payées par rapport à ce que l'on a effectivement travaillé » nous dit une personne rencontrée.

Certain·es disent également que l'offre est trop limitée et iels émettent le souhait de pouvoir avoir accès à des postes plus « intellectuels », plus stimulants. La plupart des postes de travail consistent, en effet, en des tâches exclusivement manuelles et souvent très répétitives (comme l'emballage de petits objets, par exemple).

Enfin, un point noir reste l'accès à un poste de travail en lui-même. Premièrement, nombreuses sont les personnes qui se plaignent de la difficulté à obtenir du travail. Les listes d'attente sont longues et il faut généralement patienter plusieurs mois avant de se voir attribuer un travail. Une personne détenue que nous avons rencontrée nous explique être 90^{ème} sur la liste d'attente. Certain·es expliquent alors se sentir désemparé·es et ne pas avoir d'autre choix que de se tourner vers des activités illégales telles que le trafic de drogues pour pouvoir « survivre », acheter des cigarettes et acheter du crédit téléphonique pour parler à leurs enfants.

Par ailleurs, bien qu'il y ait des listes d'attente, cela ne veut pas dire qu'elles

¹ La cantine est une liste de produits que les personnes détenues peuvent acheter avec l'argent qu'elles ont sur leur compte interne à l'établissement. On parle de produits « cantinables ».

² Cette gratification varie entre 0,75 € et 4 € de l'heure en fonction du travail effectué.

sont respectées. Un agent en charge de la gestion du poste de cuisine nous explique qu'il est le seul à suivre cette liste. Il raconte qu'il est fréquent que, pour d'autres postes, les agent-es choisissent parmi cette liste les personnes détenues « *qui ne vont pas poser de problèmes* » ou qui sont jugées « *de confiance* ». Il explique que les agent-es se tourneront souvent en priorité vers des personnes qui parlent français, avec qui ils s'entendent bien, qui n'ont jamais eu de rapport disciplinaire ou qui ne sont pas consommatrices de drogues, reproduisant alors, dans une certaine mesure, les discriminations à l'embauche présentes au sein du monde du travail dans la population libre. Outre l'attente pour obtenir du travail, aucune certitude n'est donnée quant à l'obtention du poste souhaité. « *On nous met là où il y a de la place* » nous précise une personne détenue.

Dans certaines prisons, le travail en mixité existe et fait donc partie des affectations possibles. Bien que celui-ci soit apprécié et souhaité par certaines personnes, il est considéré comme une situation à risque par d'autres (risque de consommation car l'accès à des produits est facilité, risque d'agression sexuelle, etc.)³.

De l'attribution d'un poste au travail en pratique

Outre ces différentes critiques du travail carcéral, le fait de garder son poste de travail ou d'y avoir effectivement accès semble également compliqué. Ainsi, les personnes nous racontent qu'il n'y a aucune garantie de garder son poste une fois celui-ci obtenu. En effet, aucun vrai contrat de travail n'est signé⁴. Des personnes nous rapportent cependant avoir signé une forme de convention mais dont les termes ne sont pas clairs et qui ne semble pas leur apporter de réelle protection. Il est alors possible de perdre son emploi du jour au lendemain pour raison disciplinaire (voir témoignages ci-dessous), ou tout simplement parce que la personne est jugée trop peu productive ou qu'elle commet des erreurs. En outre, des personnes expliquent devoir parfois se retrouver à réaliser des tâches qui n'entrent pas, selon elles, dans le poste qu'elles occupent ou qui dépassent les horaires prescrits, sans levier de protestation. Par exemple, des femmes détenues nous ont rapporté devoir ramener du travail en cellule, en période de fêtes, pour assurer la productivité qui leur est demandée.

« *Madame m'explique qu'elle travaille mais qu'elle a des problèmes de mémoire, ce qui fait qu'elle commet des erreurs dans son travail. Elle doit mettre un certain nombre d'objets dans des sachets et il lui arrive d'en mettre trop ou trop peu. On lui a donc dit qu'elle ne pouvait plus travailler à ce poste car elle commettait trop d'erreurs. On ne lui a rien proposé d'autre de plus adapté à sa situation.* » – Témoignage d'une travailleuse d'I.Care

« *Il évoque l'incident verbal avec un agent à la suite de la fouille de sa cellule. Les conséquences sont une perte d'emploi « servant⁵ » [...]. Il fait le constat que, finalement, rien n'est acquis même si cela faisait un certain temps qu'il travaillait (environ 2 ans).* » – Témoignage d'un travailleur d'I.Care

Enfin, avoir un travail ne garantit pas de pouvoir effectivement travailler. En effet, le contexte dans lequel travaillent les personnes détenues a également des conséquences non négligeables sur l'accès effectif au travail. Des personnes détenues, travaillant à temps plein en atelier, nous expliquent n'avoir pu travailler que 12 jours sur le mois de mai car « *quand on cumule les jours fériés, les jours de sous-effectifs et les congés des agent-es, il ne reste pas grand-chose. Donc, ce mois-ci, on a gagné même pas la moitié de ce que l'on gagne d'habitude* ». Les jours où les agent-es pénitenciers sont trop peu nombreux-ses (congés, maladies, etc.), certains postes de travail sont en effet inaccessibles aux personnes détenues qui ne sont, par conséquent, pas payées durant ces périodes.

Formation ou travail ? Il faut choisir...

Plusieurs personnes évoquent l'incompatibilité de leurs horaires de travail avec le fait de pouvoir suivre une formation en parallèle, et inversement.

« *Pendant que l'on suit une formation, on ne peut forcément plus travailler car les horaires ne sont pas compatibles. Une personne qui arrête son travail pour suivre une formation sera normalement placée prioritaire pour récupérer sa place une fois la formation terminée, mais cela peut prendre du temps malgré tout. Les « servant-es » peuvent suivre des formations sans arrêter leur travail car les horaires sont plus complémentaires.* » – Témoignage d'une personne détenue

Les personnes détenues nous rapportent alors, généralement, choisir de travailler plutôt que de suivre une formation car le travail leur rapporte une rémunération, même si celle-ci est très faible. Le travail, présenté comme servant à la réinsertion de la personne détenue empêche donc le plein accès à des formations, pourtant aussi nécessaires à cette réinsertion.

3 Pour en savoir plus, voir article dans ce dossier « Entre normalisation et sécurité : enjeux de la mixité dans les prisons belges dans le cadre du travail et des activités ».

4 Pour en savoir plus, voir article dans ce dossier « Prisons : le travail à la peine ».

5 Dans le jargon carcéral, les personnes s'occupant des tâches domestiques, comme le nettoyage des parties communes ou la distribution des repas sont appelées « servant-es ».

« *En plus, je me retrouve à remplacer les autres détenu-es qui ne peuvent pas venir travailler. Du coup, je travaille bien plus que d'habitude. Avant, j'avais une routine : je travaillais un jour sur deux, ce qui me laissait du temps pour étudier pour ma formation les jours où je ne travaillais pas. Là, je fais carrément la charge de travail d'une autre personne.* » – Témoignage d'une personne détenue

Et en cas de maladie ?

En cas d'absence au travail pour cause de maladie, la personne détenue peut demander à voir le-a médecin pour obtenir un certificat médical couvrant sa période d'absence pour empêcher la perte de son poste, conséquence prévue après trois absences injustifiées. Bien que ce certificat permette de garder le poste, aucune rémunération n'est prévue durant la période d'absence. « *Il n'y a aucune indemnité, même en cas de maladie. Moi, je pensais qu'on avait droit à quelque chose si on est malade, mais en fait, non* » nous partage une femme détenue. En outre, les personnes interrogées racontent qu'il n'est pas toujours possible de voir le-a médecin à temps car les délais de prise en charge sont plus ou moins longs en fonction des prisons. Certaines personnes expliquent alors préférer continuer à travailler en étant malade ou souffrante jusqu'à ce qu'elles obtiennent un rendez-vous avec le-a médecin pour être certaines de ne pas perdre leur place. Une autre personne explique avoir perdu son poste car son certificat n'a pas été transmis en temps et en heures par le service médical à l'agent-e responsable.

« *Avant, [...] je fabriquais les cahiers. Mais j'ai été exclue après une absence pour raison médicale. Je n'ai même pas eu la chance d'expliquer que c'était à cause d'une maladie. Je n'ai pas pu voir le médecin à temps et donc je n'ai pas pu rendre de certificat. Heureusement, la commission des plaintes est intervenue et a cassé la décision, parce que tout détenu a le droit d'être entendu. J'ai réussi à obtenir mon certificat médical depuis. Pendant un mois, je n'ai pas pu travailler, et ça m'a vraiment mis en difficulté. Je n'avais plus de quoi subvenir à mes besoins de base : même pour acheter une brosse à dents, c'était compliqué. Et comme je ne pouvais pas payer un appel, je n'avais aucun contact avec l'extérieur.* » - Témoignage d'une personne détenue

Par ailleurs, le travail en lui-même peut avoir un impact significatif sur la santé des personnes. Un homme détenu, dont le travail consiste à assembler des blochets par paquets de six puis à les consigner dans des caisses en carton, explique souffrir de douleurs dans la nuque et les épaules suite aux mouvements répétitifs que lui incombe son travail tous les jours. Les personnes détenues qui travaillent à la buanderie sont, quant à elles, constamment exposées aux produits chimiques. Une agente nous explique que celles-ci sont d'ailleurs vues par un-e médecin avant de s'engager à ce poste afin de s'assurer qu'elles ne présentent pas de contre-indications médicales à travailler dans cet espace. Elle évoque également que les personnes détenues doivent normalement être informées par le-a professionnel-le des risques qu'elles encourent pour leur santé, au contact de tels produits. Nous n'avons pas pu vérifier cette affirmation auprès des personnes détenues.

Enfin, en fonction des postes, les personnes détenues disposent de protections plus ou moins adaptées. Nous avons observé que les postes en intérieur vont généralement de pair avec des vêtements appropriés et assurant la sécurité des travailleur-ses. Cependant, tel n'est pas le cas pour les postes en extérieur comme le fait de travailler « au jardin » ou de nettoyer les préaux. En effet, les personnes détenues ne se voient pas fournir de vêtements chauds en hiver, ni de chapeaux ou de crème solaire en été. Elles sont donc exposées, pendant leur temps de travail, à des conditions qui nuisent à leur santé, sans protection adaptée.

Enfin, en cas d'accident de travail⁶, une compensation est en théorie prévue mais nous constatons que ce n'est pas évident, en pratique, d'y avoir droit. Cela peut s'expliquer, entre autres, par l'absence de médecin du travail ou par le cadre flou et peu respecté des conditions de travail des personnes détenues.

Sur le terrain, tout le monde – personnes détenues comme agent-es pénitenciers – s'accorde pour dire que le travail joue un rôle essentiel dans les conditions d'incarcération, que ce soit pour sortir de sa cellule et s'occuper, pour gagner un peu d'argent afin de cantiner ou pour préparer au mieux sa sortie. Cependant, les personnes incarcérées sont unanimes : il faut revoir ce cadre de travail et en améliorer les conditions. Son accès doit être facilité et sécurisé par l'augmentation du nombre de postes pour réduire les listes d'attentes. Le travail carcéral gagnerait également à être mieux encadré légalement, à l'instar du travail dans le monde libre et réellement rémunéré. Enfin, la question de la mixité au travail semble soulever de nombreuses questions et inquiétudes, tant du côté des personnes incarcérées que du côté des agent-es et de la direction des prisons. C'est donc ces différents enjeux qui sont examinés dans les prochains articles de ce dossier.

6 Pour en savoir plus, voir article dans ce dossier « Prisons : le travail à la peine »

Prisons : le travail à la peine



CLAIRE HUGON LECHARLIER - JURISTE

MANUEL LAMBERT – CONSEILLER JURIDIQUE À LA LIGUE DES DROITS HUMAINS

Lorsque les personnes détenues sont interrogées sur le travail en prison, elles évoquent positivement la possibilité de maintenir un rythme comparable à celui qui était le leur en dehors des murs ainsi qu'un lien social tout aussi fondamental : elles retrouvent une forme de statut dont l'enfermement les avait privées. Mais leurs témoignages révèlent aussi le gouffre existant entre les réglementations

internationales, européennes et nationales encadrant le travail pénitentiaire et la réalité de leur application. C'est ce qu'on pu constater la ligue des Droits Humains (LDH) suite à la diffusion d'un questionnaire, distribué dans plusieurs établissements pénitentiaires belges, et dont les résultats ont été commentés dans un rapport publié en 2016¹ et, plus récemment, les étudiant·es de l'Equality law clinic de l'ULB qui ont travaillé, en 2023, sur le statut du travail pénitentiaire en Belgique et sa compatibilité avec les droits fondamentaux². Nous nous penchons sur quatre aspects du travail pénitentiaire : l'accès au travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits de sécurité sociale, en mettant systématiquement en exergue l'écart entre la lettre des règles et la réalité des établissements pénitentiaires.

Normes applicables et réalité dans les prisons belges

Rappelons avant tout que les instruments de portée générale consacrant des droits humains n'excluent pas les personnes détenues de leur champ d'application. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Charte sociale européenne révisée, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention européenne des droits de l'homme et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) consacrent ainsi des droits dont les travailleur·ses incarcéré·es peuvent également se prévaloir. L'on peut néanmoins souligner que selon la Cour européenne des droits de l'homme, les conditions de travail en prison ne doivent pas être le reflet exact de celles s'appliquant sur un marché libre en matière de salaire, de sécurité sociale, de sécurité et santé au travail et d'inspection du travail, mais elles ne devraient pas être hors de proportion avec celles qui ont cours à l'extérieur, au risque de passer pour de l'exploitation au regard des normes internationales³.

Plusieurs instruments internationaux ou européens sont axés sur les conditions de détention et contiennent des règles portant spécifiquement sur le travail pénitentiaire. On peut citer à cet égard les Règles pénitentiaires européennes (RPE) publiées par le Conseil de l'Europe et l'Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus, aussi appelées règles Nelson Mandela, des Nations Unies, deux textes de *soft law* mais non dénués d'influence sur l'élaboration des règles et politiques pénitentiaires des États.

Il faut encore mentionner deux principes généraux applicables en droit pénitentiaire, en ce compris le travail pénitentiaire, qui trouvent des échos dans plusieurs des instruments déjà mentionnés : le principe de normalisation et le principe de protection juridique. Le principe de normalisation doit être compris comme une volonté de rapprocher autant que possible les conditions de vie en prison de la vie dans la société libre, sauf lorsque les restrictions sont inhérentes à la peine privative de liberté. Quant au principe de protection juridique, il prévoit que les personnes détenues conservent la jouissance de leurs droits fondamentaux, sauf à nouveau pour les aspects indissociablement liés à la peine privative de liberté⁴.

Au niveau national, c'est la fameuse Loi de principes de 2005, et ses arrêtés d'application, qui contiennent le régime juridique du travail pénitentiaire en Belgique. Depuis 2013, cette loi exclut explicitement la qualification de contrat de travail pour le travail pénitentiaire. Il en découle une absence de formalisation de la relation de travail qui génère insécurité et possibilité d'arbitraire, et un non-assujettissement au régime de sécurité sociale des travailleur·ses salarié·es qui prive ceux-ci de nombreux droits de sécurité sociale. Interrogé à cet égard en 2022, le ministre de la Justice de l'époque a indiqué que la réforme de ce système n'était pas une priorité⁵.

S'agissant de l'accès au travail, les normes supranationales recommandent que les personnes privées de liberté aient accès à un travail. Ainsi, pour le Sous-comité des Nations Unies pour la prévention de la torture, chaque personne détenue doit se voir offrir, si elle le désire, un travail. Selon la Charte sociale européenne, tout·e citoyen·ne a droit au travail et les États ont l'« obligation de faciliter » cet accès au travail. Néanmoins, cela ne signifie pas que les États aient l'obligation d'assurer un travail pour toutes. Il s'agit plutôt d'une obligation de moyens, l'État ne pouvant être rendu juridiquement responsable du manque de travail. Le Comité européen pour la prévention de la torture souligne quant à lui qu'un programme satisfaisant d'activités, comprenant notamment le travail, revêt une importance capitale pour le bien-être des personnes détenues, même pour les personnes privées de liberté à perpétuité.

Le problème principal en Belgique réside dans le fait qu'il y a trop peu de travail disponible : une petite minorité de personnes détenues y ont donc accès. Entre 2019 et 2022, le taux d'accès au travail pénitentiaire (en ce compris les formations assimilées) oscillait entre 44 et 47 %⁶. En outre, les procédures d'attribution d'un emploi sont extrêmement floues et arbitraires. En pratique, les modalités d'accès au travail dépendent de la décision du personnel pénitentiaire. Il n'existe en effet pas, en droit belge, de critères légaux d'attribution du travail. De plus, les problèmes disciplinaires des personnes détenues entraînent nécessairement une sanction collatérale dont découle la perte de son emploi au sein de la prison. Il faut également préciser que le refus d'accès à un travail ne fait jamais l'objet de procédure formelle et qu'il n'existe aucune possibilité de recours en cas de non attribution d'un travail.

Pour ce qui concerne les conditions de travail, l'OIT impose nécessairement que la sécurité de toutes les travailleur·ses ainsi que leur santé soient assurées dans les meilleures conditions possibles. En matière de sécurité spécifiquement, la Règle 74.1 des Règles Nelson Mandela énonce que « les précautions prescrites pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs libres doivent également être prises dans les établissements pénitentiaires ». De ce fait, « le nombre maximum d'heures de travail des personnes détenues par jour et par semaine doit être fixé par la loi ou par un règlement administratif, compte tenu des règlements ou usages locaux suivis en ce qui concerne l'emploi des travailleurs libres » tout en laissant un jour par semaine de repos ainsi que du temps pour d'autres activités, notamment d'éducation. La Charte sociale européenne inscrit aussi le droit à des conditions de travail équitables.

L'article 83, § 2 de la Loi de principes établit que « la durée et les horaires de travail sont fixés par le règlement d'ordre intérieur. La durée du travail ne peut en aucun cas excéder celle qui est fixée par ou en vertu de la loi pour des activités correspondantes dans la société libre ». Selon ce même article, les personnes détenues bénéficient d'un repos hebdomadaire, mais elles n'ont pas le droit à des congés payés annuels. La médecine du travail n'existe pas en prison tout comme les services d'inspection du travail, qui ne semblent pas y exercer une quelconque forme de contrôle (NDLR : à ce sujet, voir également l'article page 10). De la même manière, il n'existe pas de comités ou instances collectives de représentation des travailleur·ses compétents en matière de santé et sécurité au travail en détention. Les rapports des différentes Commissions de surveillance des prisons regorgent d'exemples de lacunes au niveau de l'organisation du travail, de la sécurité et de la santé.

Quant à la rémunération, l'article 4 de la Charte sociale européenne consacre le droit de toutes les travailleur·ses à une rémunération équitable. Les règles Nelson Mandela et les RPE prévoient également que le

1 Ligue des Droits Humains, Prison : Le travail à la peine – Rapport sur le travail en prison en Belgique : analyse juridique et pratique au travers du regard des détenus, Bruxelles, 2016 (http://www.liguedh.be/wp-content/uploads/2016/11/151116_ldh_rapport_travail_en_prison.pdf).

2 Voy. les fiches pratiques de la boîte à outils disponible sur <https://equalitylawclinic.ulb.be/projets/detention.html>.

3 CrEDH, Stummer c. Autriche, 7 juillet 2011, § 109.

4 Article 9, §1er de la Loi de principes du 12 janvier 2005 concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus du 12 janvier 2005, *M.B.*, 1 février 2005.

5 Réponse donnée à la question orale n°55024710C de C. Hugon, C.R.I., Ch., 2021-2022, séance du 2 février 2022, n° 55 COM 683, p. 22.

6 Réponse donnée le 20 avril 2023 à la question n° 1716 de C. Hugon, non publiée, disponible sur demande au greffe.

travail dans les lieux privatifs de liberté fasse l'objet d'une rémunération équitable. Le Comité des droits sociaux a interprété la rémunération équitable comme une rémunération suffisante pour assurer en termes réels un niveau de vie décent au-à la travailleur-se, mais aussi à sa famille, c'est-à-dire qu'elle doit être nettement supérieure au seuil de pauvreté pour un pays donné et ne peut en tout état de cause être considérée comme équitable si elle est inférieure à 60 % du salaire national moyen net.

En Belgique, le montant et les conditions d'octroi des rémunérations du travail pénitentiaire sont réglés par l'arrêté royal du 26 juin 2019 appliquant l'article 86, §1er de la Loi de principes. L'État belge n'accorde, comme prix du travail, que des gratifications, qui ne s'inscrivent dans aucune relation organisée de travail et sur lesquelles ne sont prélevés ni précompte professionnel ni cotisations sociales. Le montant en est dérisoire lorsqu'on la compare à la rémunération accordée dans la société libre pour un travail identique. Les montants minimum et maximum prévus pour les gratifications, par l'article 2 de l'arrêté royal du 26 juin 2019, se trouvent dans une fourchette entre 0,75 et 4 euros de l'heure. Dans la pratique, la rémunération est allouée soit à la pièce, soit à l'heure, soit à la journée, soit à la semaine ou au mois selon les personnes détenues et selon les tâches effectuées. On observe aussi, pour un même travail, des disparités entre les établissements.

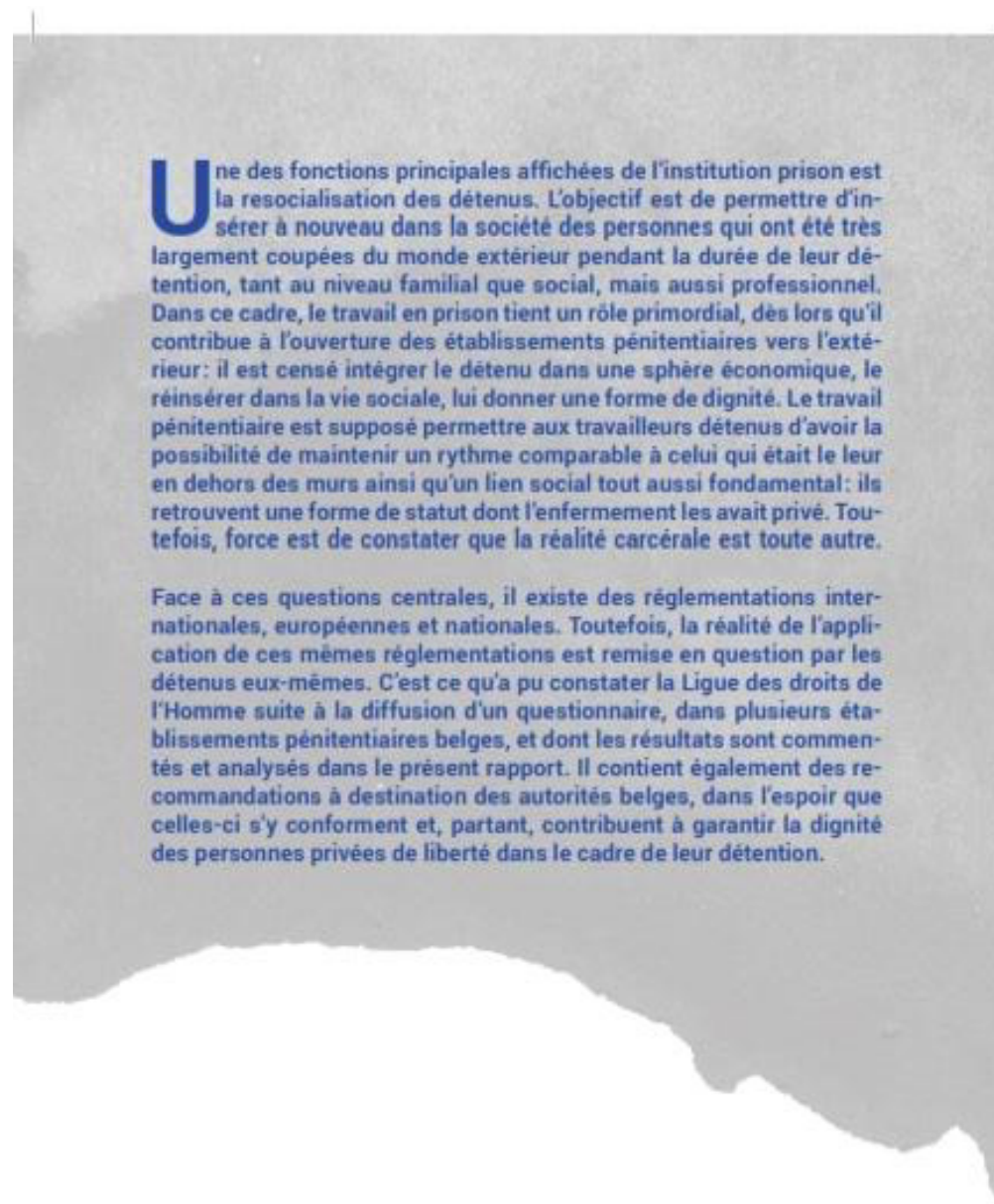
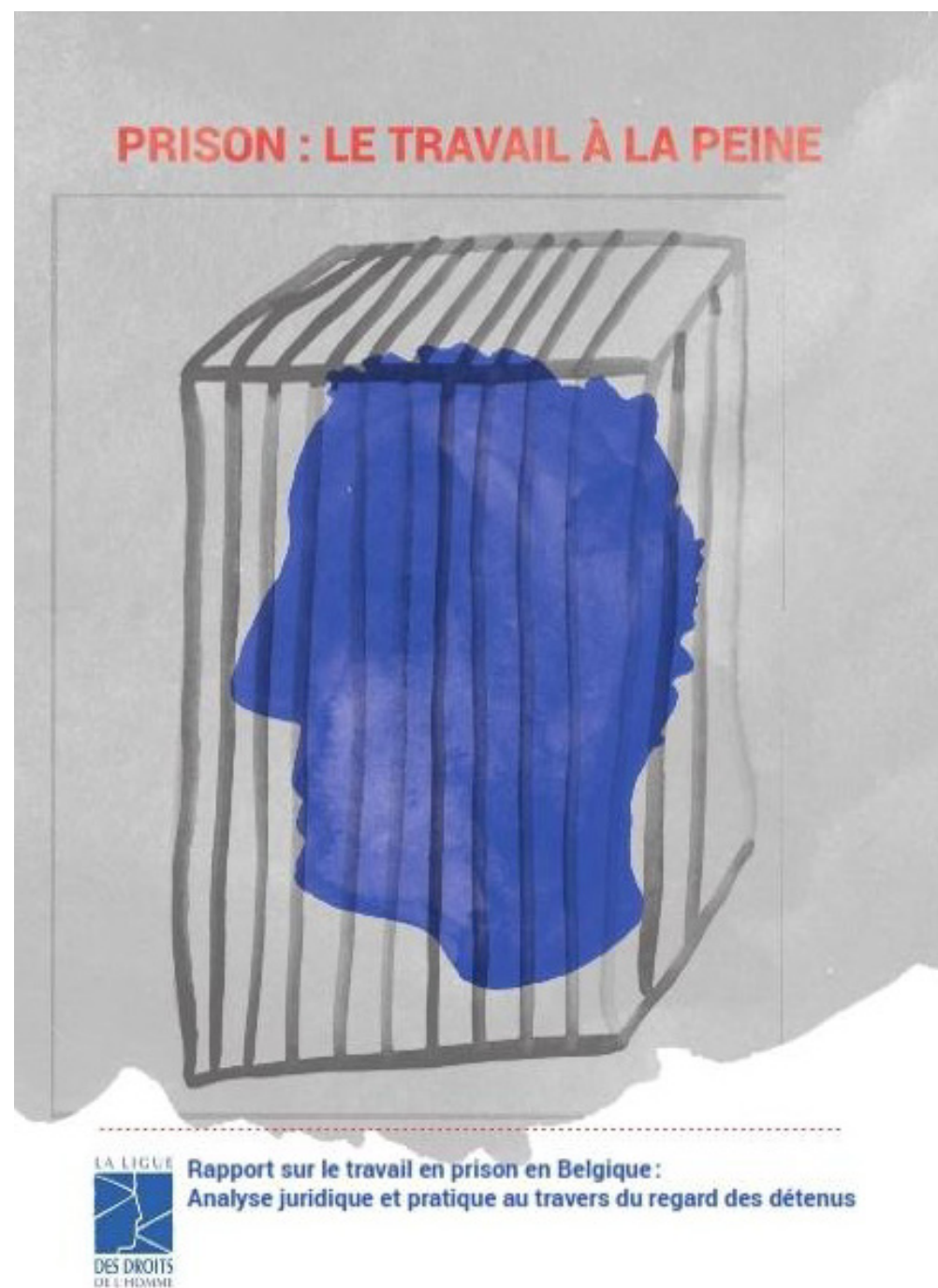
La Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage avait déjà pris note lors de sa visite en Belgique en 2015 « de l'écart considérable existant entre le salaire perçu pour une heure de travail pénitentiaire, qui va de 0,62 à 3,6 euros, ce qui correspond à un salaire compris entre 120 et 450 euros par mois, et le salaire minimum en Belgique, qui est de 1 501,82 euros par mois »⁷. Force est de constater que la situation n'a pas connu de réelle amélioration depuis.

En matière de sécurité sociale, enfin, l'article 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, l'article 12 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la Constitution consacrent tous le droit de leurs destinataires à la sécurité sociale. Les règles pénitentiaires européennes précisent quant à elles que « les détenus exerçant un travail doivent, dans la mesure du possible, être affiliés au régime national de sécurité sociale » et que « des dispositions doivent être prises pour indemniser les détenus victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans des conditions non moins favorables que celles prévues par le droit interne pour les travailleurs hors de prison ».

En combinaison avec les principes de normalisation et de protection juridique, ceci devrait mener à une situation en termes de droit de sécurité sociale similaire à celle des travailleur-ses libres. Pourtant, l'inexistence d'un contrat de travail ne permet pas de cotiser en vue d'ouvrir le droit à des prestations d'assurance sociale et n'est pas compensée par un régime spécifique complet qui prendrait en charge les différents risques de l'existence couverts, pour les salarié-es, par le biais du contrat de travail. Pour l'ensemble des prestations visant à remplacer des revenus professionnels, les personnes détenues travailleuses font l'objet d'un traitement spécifique, systématiquement défavorable. Lorsqu'un régime de substitution est prévu, il se révèle largement lacunaire (assurance « chômage » ne couvrant que les situations de grève des agent-es) et ce, même lorsque l'objectif affirmé est de s'aligner au moins partiellement sur la situation des travailleur-ses libres (assurance accidents du travail moins protectrice). Sans oublier que pour plusieurs branches, il n'existe tout simplement aucun régime de substitution (pensions de retraite, assurance indemnités, assurance maladies professionnelles). La seule branche faisant exception est l'assurance soins de santé, qui a amorcé un rapprochement avec le régime général. Relevons toutefois qu'il s'agit justement de la seule branche pour laquelle la situation professionnelle n'est pas déterminante, puisqu'elle a vocation à couvrir de façon unique et quasiment universelle la population en Belgique.

La différence de traitement parfois considérable en défaveur des travailleur-ses détenu-es semble d'autant moins justifiable que la population carcérale est justement caractérisée par son extrême précarité. La prison semble hélas bien mériter cette description d' « ultime maillon de l'exclusion sociale », qui non seulement accueille une population vulnérable parmi les vulnérables mais accroît encore cette vulnérabilité par un nombre trop limité de postes de travail, des conditions de travail lacunaires, une rémunération extrêmement faible et une protection sociale tout à fait insuffisante. En outre, les effets de cette exclusion sociale frappent également les proches des personnes détenues et se poursuivent souvent après la libération, hypothéquant encore davantage une réinsertion déjà périlleuse.

⁷ Conseil des droits de l'homme, « Rapport sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences », établi par la rapporteuse spéciale Urmila BHoola sur sa mission en Belgique (19-26 février 2015), New York, Assemblée générale, 6 juillet 2015, §38, disponible sur : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/148/42/PDF/G1514842.pdf?OpenElement>.



Entre normalisation et sécurité : enjeux de la mixité dans les prisons belges dans le cadre du travail et des activités



OLIVIA NEDERLANDT - PROFESSEURE À L'UCLouvain SAINT-LOUIS-BRUXELLES, MEMBRE DU GREPEC ET DU SIEJ
AURORE VANLIEFDE DE KEYZER – CHERCHEUSE DOCTORANTE À LA KULEUVEN, MEMBRE DU LEUVEN INSTITUTE OF CRIMINOLOGY

Malgré la séparation des hommes et des femmes en milieu carcéral belge, des formes de mixité existent, notamment dans le cadre du travail ou de certaines activités de formation ou de loisirs. Cette enquête explore le discours des acteurs·trices sur le sujet de la mixité, mobilisant des objectifs, parfois en tension, de protection des femmes détenues, de normalisation et de réinsertion.

En Belgique, bien que la loi pénitentiaire impose la séparation des hommes et des femmes en détention, des formes de mixité existent dans certains établissements pénitentiaires. Ces situations, souvent méconnues et peu documentées, posent la question de l'équilibre entre la protection des femmes détenues (une des raisons premières citées pour justifier cette séparation) et l'objectif de rendre la vie en prison plus proche de celle de la société extérieure (le principe de normalisation). À travers une enquête de terrain menée dans les prisons mixtes belges, cet article examine comment la mixité est perçue, vécue et gérée, notamment dans le cadre du travail pénitentiaire et des activités proposées aux personnes incarcérées.

Cadre théorique et méthodologique

La non-mixité en milieu carcéral a principalement été analysée sous l'angle de la privation des relations hétérosexuelles (dans la tradition de Sykes (1958/2007)) et du renforcement des normes de genre (Acker, 1990 ; Greene, 2023 ; Lipman-Blumen, 1976 ; Rostaing, 2017¹). À l'inverse, la mixité en prison a surtout été étudiée dans la littérature à travers la présence mixte du personnel pénitentiaire (Cardi *et al.*, 2024) et les relations sexuelles entre personnes détenues (François, 2016 ; Gaillard, 2009 ; Joël, 2017). Toutefois, les pratiques de mixité dans le cadre des activités et du travail, ainsi que l'usage partagé des quartiers d'hébergement et des espaces extérieurs comme les préaux, restent encore très peu explorés dans la littérature scientifique, à l'exception de deux études françaises récentes (Cardi *et al.*, 2024b ; Renvoisé, 2020, 2021).

Afin de documenter les pratiques de mixité en Belgique, nous avons mené une recherche empirique (entre décembre 2020 et octobre 2023) comprenant des entretiens individuels et collectifs avec 97 acteur·trices de terrain francophones et néerlandophones réparti·es sur les dix prisons belges « mixtes ». Parmi ces acteur·trices figurent deux membres du service du personnel du Service Public Fédéral Justice, sept membres de l'administration pénitentiaire centrale, neuf directeur·rices d'établissements pénitentiaires, neuf membres des « services externes » (qui organisent des activités sans appartenir au personnel pénitentiaire), dix membres de commissions de surveillance, ainsi que trente détenus hommes et trente détenues femmes.

La mixité dans les prisons belges

Le parc carcéral belge compte dix prisons incarcérant tant des hommes que des femmes. La Belgique ne connaît plus de prison exclusivement réservée aux femmes depuis la réaffectation de la prison pour femmes de Berkendael en maison de détention pour hommes en 2023. Au sein des établissements incarcérant tant des hommes que des femmes que l'on appellera « mixtes », les femmes sont détenues dans des quartiers « à part », souvent éloignés de ceux des hommes. Il n'y a donc pas d'hébergement mixte. En revanche, la majorité des établissements organisent les activités (culturelles, éducatives, sportives) et le travail pour les personnes détenues en mixité. Au moment de notre collecte de données, seules trois prisons « mixtes » sur les dix organisaient du travail en mixité : les prisons de Marche-en-Famenne, Hoogstraten et Haren. Notons que les quartiers femmes de ces prisons ne comportent pas d'atelier de travail en leur sein, ce qui « contraint » la mixité au travail.

Notre étude a démontré qu'il existe plusieurs formes et degrés de mixité au sein du travail et des activités. La mixité est parfois organisée de manière délibérée, comme à la prison de Marche où le régime mixte fait partie d'un plus large projet de normalisation de la vie carcérale. Ailleurs, elle découle de contraintes logistiques ou financières, notamment lorsque les quartiers femmes ne disposent pas d'ateliers de travail ou lorsqu'il faut atteindre un quota minimal de participant·es pour justifier la tenue d'une activité. Des contacts mixtes peuvent également se produire de manière informelle, lors de croisements dans les couloirs, dans les espaces de soins ou de visite, ou par le biais de communications non encadrées, comme les échanges de courrier ou les conversations furtives lors de déplacements. Même si la mixité n'est pas organisée ou désirée par l'établissement pénitentiaire, elle peut donc exister *de facto* sous plusieurs formes.

Dans certains établissements, ces contacts mixtes sont tolérés, voire intégrés au fonctionnement quotidien. Dans d'autres, ils sont redoutés et font l'objet d'une surveillance accrue. Dans nos travaux précédents (Nederlandt & Gauthier, 2023 ; Nederlandt & Vanliefde, 2024), nous avons constaté que ce sont souvent les femmes qui en subissent les conséquences. Elles font, par exemple, l'objet de règles de déplacement plus strictes et d'un contrôle renforcé sur leurs comportements, leurs tenues vestimentaires... Ce traitement différencié repose sur certaines perceptions genrées, selon lesquelles les femmes détenues seraient à la fois fragiles et donc à protéger, mais également des corps potentiellement séducteurs à encadrer et dissimuler. Ces représentations nourrissent la méfiance à l'égard des contacts mixtes et alimentent un climat de suspicion et de tensions.

Quelle protection contre les violences de genre ?

Dans les textes internationaux, comme dans le discours de la plupart de nos répondant·es, la séparation des genres en détention est généralement justifiée par la nécessité de protéger les femmes, perçues comme particulièrement vulnérables. En effet, nombre d'entre elles arrivent en prison avec un passé marqué par des abus et/ou violences physiques, sexuelles ou psychologiques (Doffiny & André, 2023 ; Favril, 2024). Toutefois, cette justification s'est vue nuancée par les participant·es de notre étude. La plupart des femmes rencontrées dans le cadre de l'étude estiment qu'elles ne se sentent pas en danger lors des activités mixtes surveillées. Elles évoquent des éléments de protection tels que la présence de personnel, la surveillance vidéo ou encore la solidarité entre détenu·es.

Néanmoins, et malgré cette surveillance lors des activités et du travail en mixité, les remarques sexistes ou les sollicitations persistantes sont fréquentes, et parfois vécues comme du harcèlement. Certaines femmes se voient interdire de participer au travail ou à certaines activités par un partenaire jaloux — qu'il soit détenu ou en liberté — qui ne souhaite pas qu'elle interagisse avec d'autres hommes. S'il s'agit d'une interdiction de participer au travail, cela peut priver cette femme en question d'un revenu, ce qui peut être vécu comme une violence économique. Certaines femmes détenues redoutent de se retrouver face à des auteurs d'infractions sexuelles, ce qui peut raviver des traumatismes personnels ou les confronter à un sentiment d'insécurité.

¹ L'ensemble des références visées dans l'article peut être consulté dans l'article rédigé par les autrices et dont les références sont indiquées à la fin de cet article.

Ces réticences n'empêchent pas la plupart des femmes d'exprimer un fort désir de liberté de choix et d'autonomie. La séparation homme-femme imposée par la non-mixité, souvent justifiée au nom de leur « protection », est perçue comme infantilisante et contre-productive. D'autant plus qu'elle n'empêche pas certaines formes de violence, qu'elles soient commises indirectement (par des contacts intermédiaires : des lettres arrivant en cellule, par exemple), entre détenu-es du même genre ou entre surveillant-es et détenues. Des abus de pouvoir ont été rapportés, où des membres du personnel homme ont utilisé leur autorité pour obtenir des faveurs sexuelles. Ces situations montrent que la non-mixité ne garantit pas la sécurité.

Mixité et relations affectives : un enjeu d'ordre

La mixité peut également susciter des craintes du côté du personnel pénitentiaire et de l'administration, qui peut y voir une source de désordre potentiel. Les relations hétérosexuelles, lorsqu'elles émergent en détention, deviennent rapidement des objets de jalousie, de rivalité et de tensions. Dans un environnement marqué par la pénurie de ressources (emplois, accès aux soins, conditions de vie plus favorables), les couples sont parfois perçus comme bénéficiant d'un traitement de faveur, ce qui alimente les conflits. Les jeunes couples, plus démonstratifs et instables, sont particulièrement ciblés par ces critiques. Leur présence rappelle à d'autres détenu-es l'absence de lien affectif et peut exacerber un sentiment d'injustice.

La préoccupation principale du personnel pénitentiaire et de certaines personnes détenues est que certain-es détenu-es participeraient au travail et aux activités mixtes non pas pour le contenu, mais pour (re)trouver un-e partenaire. Ces détournements perturberaient le déroulement du travail et des activités et créeraient une charge de travail supplémentaire pour les organisateurs-trices. Nous avons cependant constaté que tous les couples ne sont pas visés par ces critiques. Les couples dits « stables » et non-démonstratifs dans leur signes d'affection l'un-e envers l'autre sont généralement acceptés. Au contraire, les couples jeunes et instables, ou ayant des comportements inappropriés dans un lieu de travail ou d'activités, représentent davantage une source de frustration pour les personnes détenues, contraignant le personnel pénitentiaire à réagir.

L'arbitraire est parfois dénoncé, les décisions de participation à une activité en mixité étant laissées à l'appréciation du personnel. Selon la personne en charge, un couple pourra être autorisé à participer ensemble à une activité ou sera, au contraire, séparé. Cette gestion au cas par cas, sans cadre réglementaire clair, renforce l'impression d'inégalité de traitement.

Pour autant, la question des couples en prison n'est pas liée uniquement à la mixité. Les conflits existent aussi autour des relations avec des partenaires extérieur-es ou entre personnes détenues du même genre. Le couple est une réalité de la vie en détention, qu'il soit autorisé ou non. Certain-es professionnel·les soulignent que cette problématique existe également chez le personnel, et qu'elle est donc loin d'être spécifique aux détenu-es. Des études scientifiques ont également démontré les bénéfices d'être en couple entre personnes détenues, notamment quand les partenaires trouvent une réelle source de soutien et peuvent se projeter vers le futur (Carcedo *et al.*, 2011, 2012).

Les potentiels bénéfices de la mixité lors du travail et des activités en détention

Les participant-es à l'étude ont identifié plusieurs effets positifs liés à la mixité. Premièrement, la mixité permet de rapprocher les conditions de vie en prison de celles de la société extérieure (le principe de normalisation). En ce sens, elle peut favoriser la réinsertion en offrant un environnement moins artificiel du fait de sa ségrégation genrée. Plusieurs personnes détenues partageaient l'avis que la séparation stricte des genres contribuait à leur marginalisation et compliquait leur retour à la vie libre.

La mixité leur semble aussi porteuse de diversité. Elle enrichit les échanges, ouvre à d'autres points de vue, rompt les dynamiques de groupe parfois pesantes et offre un climat plus apaisé. Elle permet également de rééquilibrer l'accès aux ressources. Les femmes, en tant que minorité, sont souvent isolées et privées de certains services ou n'ont pas accès à certaines infrastructures. Participer à des activités mixtes leur donne accès à un panel plus large d'options. Notons toutefois que lorsque l'atelier de travail se situe au sein du quartier femmes, celles-ci disposent d'un accès privilégié au travail, qu'elles risquent de perdre en mixité (à titre d'illustration, soulignons que les femmes ont perdu cet avantage en partie, lorsqu'elles ont déménagé de la prison de Berkendael vers la prison de Haren).

Deuxièmement, la remise en question des stéréotypes de genre que peut susciter la mixité semble aussi constituer un apport dans un contexte carcéral où les rôles masculins et féminins sont souvent caricaturés. Les hommes incarcérés, par exemple, peuvent exprimer des émotions ou

aborder des sujets plus personnels en présence de femmes. Les femmes, de leur côté, bénéficient d'interactions moins marquées par la compétition ou le commérage. Certaines ont même évoqué le sentiment de pouvoir « respirer » dans ces espaces mixtes, où les tensions propres aux quartiers féminins semblaient s'estomper. Dans les prisons qui pratiquent la mixité, les rôles sociaux sont moins figés : les femmes s'inscrivent à des cours de boxe et les hommes participent au yoga ou à la danse.

Enfin, des membres du personnel pénitentiaire ont constaté que la mixité peut entraîner une certaine motivation chez les hommes comme chez les femmes détenu-es à soigner leur apparence et à participer aux activités, limitant ainsi l'absentéisme.

La mixité : pas à n'importe quel prix

Selon les participant-es à notre étude, la mise en place de la mixité et les avantages en termes de normalisation et de diversification de l'offre qu'elle peut apporter ne peut se faire sans certaines garanties. Tout d'abord, tant hommes que femmes détenu-es et membres du personnel, s'accordent sur le fait qu'il est essentiel de maintenir des espaces non mixtes à côté de l'offre en mixité, afin d'offrir des lieux sécurisants, propices aux échanges intimes ou à la solidarité entre personnes du même genre. La mixité doit être une possibilité, non une obligation. Il est également important d'organiser des espaces dédiés aux rencontres affectives pour les couples, afin que les activités ne soient pas détournées à cette fin.

Les interviewé-es ajoutaient qu'il convenait encore de penser la mixité en termes d'interactions sociales de qualité entre hommes et femmes détenu-es. Le fait d'organiser le travail ou une activité « mixte » mais de séparer les hommes et les femmes dans l'espace relève par exemple d'un tout autre degré de mixité que de permettre aux deux groupes de se mélanger.

L'introduction de la mixité nécessite une vigilance particulière envers les violences de genre. Certaines femmes ont proposé de limiter la mixité à des espaces surveillés, comme les ateliers de travail ou les salles de formation, en excluant les lieux plus sensibles comme les préaux ou les salles de sport. Une attention spécifique doit aussi être portée à la participation des auteurs d'infractions sexuelles, dont la présence peut être vécue comme une menace par les autres détenu-es.

Au-delà de ces ajustements, une véritable politique de prévention des violences sexistes et sexuelles doit être mise en place, dans une logique de transformation structurelle et non de simple mise à l'écart.

Conclusion

En conclusion, cette étude sur la mixité en milieu carcéral belge révèle que, malgré certaines réticences et risques associés, la coexistence hommes-femmes lors du travail et des activités présente des bénéfices significatifs pour la normalisation de la vie en prison, la réinsertion sociale et la remise en question des stéréotypes de genre. Toutefois, elle souligne la nécessité impérieuse d'encadrer strictement cette mixité, notamment par des mesures de prévention des violences de genre et le maintien d'espaces non mixtes. Si les participant-es à notre enquête ont formulé diverses critiques quant à la mixité, ils et elles considéraient que les risques perçus ne doivent pas servir de prétexte à une ségrégation des femmes dans leurs quartiers.

Article complet

Nederlandt, O. & Vanliefde, A. (2024). La (non-)mixité entre hommes et femmes détenues dans les prisons belges. Une analyse des enjeux de genre dans les discours des personnes détenues et du personnel pénitentiaire. *Droit et Société*, 116, 71-90.

Le travail et la santé en prison : des manquements et une opportunité manquée



RACHELLE ROUSSEaux & AVA SILOVY – I.CARE ASBL

Travail, santé et détention, quelles implications ? Quel rôle pour les services médicaux en prison ? Dans le cadre de ce dossier sur le travail, nous nous sommes entretenues avec Brecht Verbrugghe, médecin généraliste à la prison de Haren, anciennement médecin du travail en société libre. Nous l'avons questionné sur sa perception du travail des personnes incarcérées, en tant que médecin en prison, et le rôle qu'il peut jouer dans ce contexte.

La place fortement réduite des médecins généralistes

Lorsqu'on l'interroge sur le rôle des médecins généralistes en prison par rapport à la santé au travail des personnes détenues, Brecht Verbrugghe explique que ce rôle est fortement réduit. Il décrit que celui-ci se résume trop fréquemment à la rédaction de certificats médicaux en cas d'absence au travail pour cause de maladie. De manière générale, il déplore le manque d'informations et de procédures officielles destinées au service médical liées à la santé au travail des personnes détenues. Pourtant, la Loi de principes (qui régit le quotidien en détention et les droits des personnes détenues) précise que les médecins pénitentiaires ont un rôle à jouer dans la prévention de la santé des personnes détenues et cela englobe le bien-être au travail. Cependant, Brecht Verbrugghe évoque qu'il est difficile de remplir ces devoirs dès lors que les médecins ne visitent pas les lieux de travail, n'ont pas accès aux fiches de postes, ne disposent d'aucune information ou directive à ce propos.

Il donne l'exemple des personnes, appelées « servant-es », chargées de nettoyer les salles du service médical et de l'infirmerie et s'inquiète du fait qu'elles soient correctement (in)formées sur la manière spécifique de nettoyer ce type d'espace et la présence potentielle d'objets piquants, par exemple. « Parfois il y a des déchets médicaux, comme dans toute structure médicale, qui vont dans les mauvaises poubelles. Je ne pense pas qu'ils ont eu une formation autour de ça. Iels ne portent pas toujours d'équipement de protection comme des gants qui les protègent contre les aiguilles ou autre. Le matériel et les méthodes de travail sont assez artisanales ».

Il ajoute également : « alors qu'il n'existe pas de médecin du travail en prison – bien que la loi prévoit qu'il y ait un médecin qui s'occupe des tâches de médecine du travail – nous ne sommes pas sollicités pour prévenir des risques liés au travail pour la santé des personnes détenues. Pourtant, dans la société libre, il est prévu que se réunisse l'organe de prévention et du bien-être au travail, qui est notamment composé de représentant-es des employé-es et de l'employeur, pour évaluer les risques et faire des propositions d'amélioration pour rendre le lieu de travail plus favorable à la santé. En prison, cela n'existe pas. Selon le principe de normalisation, ça devrait exister, mais ça n'est pas appliqué. Les médecins du travail à l'extérieur pourraient pourtant venir faire l'inspection des lieux de travail, comme les ateliers, mais, en pratique, ça n'arrive pas ».

Enfin, concernant les certificats médicaux permettant de couvrir les absences au travail pour cause de maladie, il est parfois compliqué, selon lui, de pouvoir remettre ce certificat suffisamment dans les temps pour que la personne soit couverte, faute d'effectifs suffisants permettant de voir les patient-es dans un délai raisonnable. Il rappelle également que les personnes détenues sont généralement contentes d'avoir un travail et ont très peur de le perdre. Selon lui, cela amène parfois à des situations où « les gens n'ont pas envie de déclarer les accidents du travail ou leurs problèmes de santé liés au travail parce qu'ils n'ont pas envie de perdre leur boulot. C'est comme en société libre et c'est un signe clair de précarité. Il y a plus de demandes que de places. Les personnes sont contentes d'avoir un travail donc elles préfèrent se taire pour ne pas le perdre. Et c'est aussi un peu de l'ordre de : « qu'est-ce qui est assez grave pour être mentionné ? ». Parce que, en prison, le cadre il est totalement différent. Si t'as un petit problème, tu ne viens pas chez le-a médecin pour parler de ça, tu ne parles que des choses graves et urgentes », explique-t-il.

Le travail : c'est bon pour la santé ?

Le médecin dresse également un lien entre la santé mentale des personnes détenues et leur possibilité de travailler. Il donne ainsi l'exemple des personnes présentant un trouble lié à l'usage de substances : « le travail représente une opportunité importante. Car si elles n'ont pas grand-chose à faire, qu'elles ne peuvent pas travailler, il va être plus compliqué d'arrêter de consommer. Si on pouvait leur proposer un sevrage en combinaison d'un boulot dans de bonnes conditions, ça irait plus facilement pour elles, c'est sûr ». Il pointe toutefois immédiatement un nouvel écueil : l'organisation du travail carcéral reproduit (et exacerbe) les inégalités et discriminations observées dans la société libre. Il constate en effet que « ceux qui n'ont pas accès au travail, ce sont souvent ceux qui ne parlent ni le français ni le néerlandais, qui sont dans des situations financières précaires, ou qui sont en détention préventive. Cela a des effets négatifs certains sur le bien-être des personnes. Celles-ci souffrent de l'absence d'activité. Actuellement, on parle du travail comme d'un moyen de réinsertion, surtout s'il est de bonne qualité, mais, au-delà de ça, c'est un moyen de survie car cela te permet de cantiner, d'appeler tes proches, etc. Si tu n'as pas de travail, c'est plus difficile de survivre et l'impact délétère de la détention se fait plus ressentir ».

L'impérieuse nécessité de se mobiliser davantage pour la santé au travail des personnes détenues

Face à ces constats, Brecht Verbrugghe déplore – à ce sujet comme pour tant d'autres – l'invisibilisation des personnes détenues et s'interroge sur le rôle que pourraient jouer les syndicats des travailleur-ses : « les syndicats qui sont actifs en prison mais aussi ceux de la société libre n'écrivent jamais sur les personnes détenues et leurs conditions de travail. Pour les mutuelles [NDLR : depuis le 1^{er} janvier 2023, les personnes détenues sont affiliées à une mutuelle], c'est pareil. Les personnes détenues sont leurs membres mais elles ne parlent jamais de ces personnes. Elles ont accès à des droits qui sont incomplets, en théorie ces droits existent mais, dans la pratique, cela n'est pas complètement effectif. Ce serait intéressant d'amener ces gens sur ces discussions-là ».

La situation actuelle, telle qu'elle est, représente une opportunité manquée, selon Brecht Verbrugghe. En effet, il explique que le travail en prison est une opportunité certaine pour améliorer et protéger la santé mentale, physique et le bien-être des personnes incarcérées et, par conséquent, pourrait être un réel atout pour la réinsertion si l'accès, les conditions et le respect des droits des travailleur-ses étaient améliorés. « Nous sommes tellement préoccupé-es par le fait de résoudre la surpopulation carcérale – dont les causes prennent pourtant racine avant l'incarcération – que nous oublions de traiter d'autres aspects fondamentaux qui ont pourtant du sens durant la détention, comme le travail. C'est frustrant » partage-t-il. Il appelle donc à la mobilisation et à la réflexion constructive et positive autour de ces enjeux qui pourraient devenir de réels leviers de réinsertion si nous y mettons les moyens et la volonté.

Et du côté des professionnel·les ?

Durant l'interview, nous interrogeons également le Dr. Verbrugghe sur la santé au travail des professionnel·les. Le tableau est sombre également : « ça fait aussi partie de l'histoire, dans le sens où les conditions de travail pour le service médical sont difficiles et parfois peu définies. On est en sous-effectif chronique, les locaux et le matériel ne sont pas adaptés. Et puis, s'il y a beaucoup de souffrance au travail chez les soignant-es, iels vont probablement moins s'impliquer dans la réalisation de certaines tâches, pourtant imposées par la Loi de principes, loi qui par ailleurs est peu connue par les professionnel·les. C'est un peu ça la dynamique qui se joue, je crois ».

Le travail carcéral aux États-Unis : entre réinsertion et exploitation

Le travail carcéral n'est pas l'apanage des établissements pénitentiaires belges. L'actualité récente a mis en avant la réalité des personnes détenues aux États-Unis à travers l'implication de certaines d'entre elles dans la lutte contre les gigantesques feux de forêt qui ont touché la Californie au début de l'année 2025.

En Californie, des personnes détenues se sont mobilisé-es pour lutter contre les incendies aux côtés des pompier-es professionnel-les, *via* un programme présenté comme réhabilitatif. Derrière cette initiative se cachent des conditions de travail précaires, un accès limité à la profession après la libération et un héritage historique d'exploitation du travail carcéral.

Des détenu-es au service de la lutte contre les incendies en Californie

Aux États-Unis, les personnes incarcérées peuvent être amenées à travailler dans différents contextes : pour l'administration pénitentiaire, pour des entreprises privées ou encore pour des programmes de libération conditionnelle axés sur le travail. Un exemple marquant de ces programmes de réhabilitation provient de l'État de Californie où, depuis 1915, des personnes détenues sont mobilisées pour combattre les incendies.

En janvier 2025, la Californie a été frappée par une série d'incendies qui ont ravagé plus d'une centaine de kilomètres carrés et causé la mort d'une trentaine de personnes. Des personnes détenues participant aux programmes de réhabilitation du Conservation (Fire) Camps Program, géré par le Département californien de l'administration pénitentiaire et de la réhabilitation, ont été envoyées en soutien aux pompier-es. Ces brigades, composées de 12 à 15 personnes détenues volontaires et condamnées pour des délits mineurs avec une peine n'excédant pas huit ans d'incarcération, intègrent le Cal Fire – le service d'incendie de l'Agence des ressources naturelles de Californie – après deux semaines de formation.

La réalité dangereuse du travail carcéral

Les personnes détenues accomplissent alors diverses tâches qualifiées de « *dirty work* » (débroussaillage pour créer des coupe-feux, déplacement de matériaux inflammables et renforcement des structures pour ralentir l'incendie, soutien aux troupes sur le terrain, etc.) et dangereuses. Selon le magazine Time¹, les pompier-es détenu-es sont quatre fois plus susceptibles d'être blessé-es que les pompier-es ordinaires. Ce risque accru s'explique notamment par un manque de formation adéquate. Pourtant, iels perçoivent un salaire dérisoire (entre 5 et 10 dollars par jour)² et ne bénéficient d'aucune indemnisation en cas d'accident, ni de protection sociale ou de réelle protection juridique³. Ces conditions de travail précaires ne se limitent pas à l'État de Californie, ni au poste de travail des détenu-es pompier-es. Elles touchent l'ensemble du travail carcéral proposé à travers la plupart des établissements pénitentiaires du pays.

L'argumentaire officiel

Les responsables pénitentiaires américain-es avancent plusieurs arguments pour répondre aux critiques visant le travail carcéral dans son ensemble. Iels soulignent notamment que le travail permet à l'État et aux contribuables de faire des économies et qu'il offre aux personnes détenues un sentiment d'utilité et de valorisation. Le travail constituerait également une opportunité pour acquérir des compétences utiles à leur réinsertion, lutter contre la stigmatisation associée à l'incarcération et regagner la confiance de la population. Dans certains États américains, certains programmes de travail carcéral spécifiques donnent également droit à une réduction de la peine, ce qui est notamment le cas avec le « programme de travail pompier »⁴. Pour chaque journée de mobilisation, les détenu-es pompier-es ont droit à deux jours de remise de peine.

Les programmes Conservation (Fire) Camps, un réel outil de réinsertion ?

Théoriquement, les personnes ex-détenues ayant travaillé comme pompier-es peuvent intégrer les équipes de Cal Fire. Cependant, l'État de Californie exige que les pompier-es soient certifié-es EMT (Emergency Medical Technician). Or, en pratique, ce certificat n'est pas délivré aux personnes ayant eu une condamnation criminelle, ni à celles ayant été reconnues coupables de délits liés à la drogue, à la violence, à l'intimidation ou au vol. Ainsi, dans la pratique, la grande majorité des personnes ex-détenues se voient refuser l'accès à cet emploi. Le seul espoir pour ces personnes d'accéder à cet emploi est d'obtenir l'annulation de leur condamnation, ce qui très rare⁵.



SELCAN TANRIKULU – I.CARE ASBL

Un héritage ancré dans l'histoire de l'esclavage

La mobilisation des personnes détenues pour des travaux manuels s'inscrit dans une tradition historique particulièrement ancrée au sein des États du sud des États-Unis ayant pratiqué l'esclavage. Dès le XIX^{ème} siècle, il était courant dans ces régions d'intégrer les personnes noires (libres ou esclaves) au sein des équipes de pompier-es. Ces dernières étaient souvent affectées aux tâches les plus dures et dangereuses. La compensation associée à leur travail variait selon les lieux et les individus, dans certains cas la rémunération pouvait permettre aux esclaves de racheter leur liberté⁶.

Bien que la Guerre de Sécession ait conduit à l'abolition officielle de l'esclavage par l'adoption du 13^{ème} amendement à la Constitution des États-Unis d'Amérique, une exception majeure subsiste : la servitude involontaire demeure légale lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une condamnation pénale. Cette clause a été massivement exploitée par les personnes blanches dans le sud du pays, où les politiques pénales discriminatoires ont conduit à l'incarcération massive des personnes noires, souvent pour des infractions mineures, voire fictives, dans le but de les faire travailler et de moderniser les États du sud. Ces liens entre l'esclavage et le système pénitentiaire, à travers l'adoption du 13^{ème} amendement, avait déjà été théorisés dans l'ouvrage « La prison est-elle obsolète ? » écrit par Angela Davis, une philosophe américaine et figure centrale de la critique du système carcéral états-unien.

En Europe, contrairement aux États-Unis, le travail pénitentiaire ne s'inscrit pas dans l'héritage direct de l'esclavage et n'a pas été instauré pour compenser son abolition en mobilisant une main-d'œuvre à bas coût. Néanmoins, certaines similarités dans les conditions de travail des personnes détenues subsistent. Pour les deux, les personnes détenues occupent souvent des postes faiblement rémunérés, peu valorisés alors qu'ils sont présentés comme tels et, surtout ils sont exercés en dehors du cadre des droits sociaux.

6 Time (2025), « The Troubling Slavery-Era Origins of Inmate Firefighting ».

"The 13th" : un documentaire à ne pas manquer pour aller plus loin sur la thématique du travail en prison

The 13th dénonce les inégalités dans le système carcéral et judiciaire américain de 1865 en s'intéressant au 13^{ème} amendement de la constitution américaine qui abolit l'esclavage. Ce documentaire, datant de quelques années, a été réalisé par Ava DuVernay. Mélanges d'images d'archives et d'interviews de figures militantes, ce reportage (disponible sur Youtube et Netflix) est à visionner !

1 Time (2025), « The Troubling Slavery-Era Origins of Inmate Firefighting ».

2 Figaro (2025), « Incendies à Los Angeles : 939 détenus californiens libérés pour devenir pompier et lutter contre le feu ».

3 Time (2025), « The Troubling Slavery-Era Origins of Inmate Firefighting ».

4 Inmateaid (2025), « Can You Work Your Way Out? A Deep Dive into Prison Work Programs and Their Real Impact ».

5 Davis Political Review (2023), The Use of Inmate Firefighters and its Injustices.

WHAT'S NEW?

Réduction des risques en prison : entre idéisme, pragmatisme et empêchement



KRIS MEURANT – DIRECTEUR OPÉRATIONNEL TRANSIT ASBL ET PRÉSIDENT D'I.CARE

Forts des recommandations internationales en la matière, des services externes tentent depuis des années de mener à bien des projets de réduction des risques (RDR) en prison, sans trop de résultats. L'associatif se fédère et se mobilise à travers le projet PIRATE.

Depuis janvier 2024, l'associatif bruxellois actif dans l'aide aux usager-es de drogues en prison a (re)lancé un projet d'information en RDR au sein de la prison de Saint-Gilles à Bruxelles, en réaction à l'explosion de la présence de drogues (principalement de la cocaïne et du crack) au sein de l'établissement. Ce projet redémarre sur la base de celui qui avait été mis en œuvre au sein de la prison de Forest (projet 8^{ème} Gauche) et change de nom en s'appelant PIRATE (pour Projet d'information en réduction des risques, assuétudes, traitements et échanges de pratiques).

La réduction des risques est une stratégie de santé publique qui vise à prévenir les dommages liés à l'utilisation de « drogues ». Elle concerne tous les usages, qu'ils soient expérimentaux, récréatifs, ponctuels, abusifs ou inscrits dans une dépendance. La réduction des risques peut également s'adresser aux personnes qui s'apprentent à consommer une drogue pour la première fois. Les risques principalement associés aux drogues sont les risques de dépendance, de lésions somatiques et les risques psychosociaux. Ils peuvent avoir pour conséquences une morbidité, une mortalité et une exclusion sociale que ces stratégies visent à réduire.

Genèse du projet 8^{ème} Gauche de 2014 et début des rencontres dans le cellulaire

À l'époque, au sein de la prison de Forest (qui était alors une maison d'arrêt), les personnes détenues, sous traitement de substitution et/ou consommatrices de drogues étaient placées dans une section spécifique. À la suite d'un incident et du constat que la problématique de consommation y restait présente, le Groupe de Pilotage Local Drogues (GPLD) de la prison de Forest avait décidé – en partenariat avec des services bruxellois compétents dans ce domaine – de mener un projet de sensibilisation à la réduction des risques liés à l'usage de drogues. Les objectifs généraux du projet étaient d'améliorer les connaissances des usagers sur les risques liés aux drogues, de favoriser des changements d'attitude vis-à-vis de ces risques et de participer à l'amélioration d'un cadre propice à des comportements de réduction des risques.

Concrètement, les portes des cellules étaient ouvertes aux intervenant-es (au nombre de deux) afin qu'ils puissent s'entretenir avec les personnes détenues. Il s'agissait de parler de drogues, de risques et de santé sans tabous et en toute confidentialité. C'était la première fois, dans l'ensemble des prisons belges, que des services extérieurs étaient autorisés à rencontrer les personnes détenues dans leur cellule pour aborder ces thèmes. Ces conditions, plus propices, ont facilité le dialogue et les sujets étaient abordés plus aisément que dans le cadre plus strict d'entretiens en parloir. Une collaboration étroite avec le personnel pénitentiaire avait également été instaurée puisque les agent-es qui travaillaient sur cette section étaient impliqués dans le projet. Les services externes les ont régulièrement rencontré-es afin de leur apporter des informations complémentaires et d'optimiser l'orientation ou l'aide qu'ils pouvaient apporter aux détenus.

Malgré un bilan positif et un vif intérêt des personnes détenues pour ces temps de parole offerts, le projet a été interrompu en 2017 lorsque la maison d'arrêt de Forest est devenue une maison de peine. Il a ensuite brièvement repris en 2019 avant de s'arrêter peu avant la pandémie de Covid-19.

Le projet PIRATE

Au vu de l'ampleur de la problématique de la consommation de drogues dans les prisons bruxelloises, différentes organisations ont souhaité relancer ce projet au début de l'année 2024, désormais appelé projet PIRATE. Il rassemble différentes associations actives en assuétudes ainsi qu'en prison (Transit, I.Care, Cap-iti, l'Ambulatoire-Forest, le réseau Hépatite C, Alias, le

projet Lama, MOVE) qui collaborent pour le faire vivre, actuellement uniquement dans l'unité pour femmes de la prison de Haren.

L'objectif principal du projet reste de sensibiliser les personnes détenues aux dangers liés à la consommation de drogues, tout en les incitant à adopter des comportements plus sûrs et responsables. Face à l'absence persistante de stratégies adaptées en milieu carcéral, PIRATE s'efforce de sensibiliser tant les personnes détenues que le personnel pénitentiaire aux risques sanitaires associés aux différents modes de consommation de drogues. Il met également en lumière la nécessité d'adapter les offres de soins aux réalités spécifiques des populations incarcérées. Le projet s'attache à renforcer les liens sociaux avec les personnes détenues, dans le but d'améliorer leurs conditions de santé en prison et de garantir un suivi après leur libération. Une des particularités de ce projet est toujours qu'il permet de rentrer en contact avec les personnes en cellule, de faire de l'informel, de créer du lien, de parler de produits et de modes de consommation et d'aller au contact de personnes qui, si nous n'étions pas allées vers elles, n'auraient jamais été rencontrées car très isolées, mal, désorientées... De plus, la complémentarité des associations partenaires permet de démultiplier les leviers pour améliorer la situation de ces personnes, soit pendant leur détention, soit après. Ce qui s'amorce en cellule peut se formaliser ensuite lors d'entretiens aux parloirs et porter ses fruits une fois que la personne est libérée.

Aller plus loin : obtenir la mise à disposition de matériel de RDR en prison

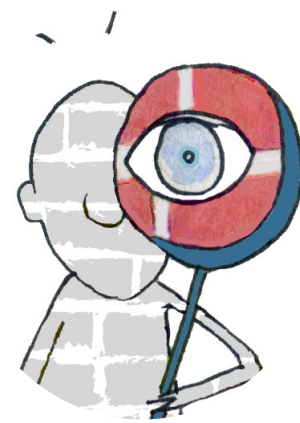
À terme, il s'agit également de plaider pour obtenir la mise à disposition de matériel de consommation stérile, cela en collaboration avec le service médical de la prison. Limiter les risques de transmission de maladies infectieuses est en effet un des buts à atteindre. En effet, il est évident pour nous qu'il est temps que les stratégies de RDR en prison prennent leur place, cela tant la situation est explosive au niveau de la consommation en détention, mais aussi car cela permettrait de mettre la Belgique en conformité avec les recommandations internationales¹, notamment en matière d'équivalence et de continuité des soins, y compris pour la RDR.

Malheureusement, dans un contexte où la santé des personnes détenues reste une compétence de la Justice, notre interlocuteur refuse encore de nous laisser mettre en place ce genre de programme d'échange de matériel pour des raisons sécuritaires. Il conviendrait que la santé des personnes détenues dépende de la Santé publique et que ce type de stratégie soit intégré aux soins prodigués en prison, comme c'est le cas dans d'autres pays européens (Suisse, Luxembourg, Espagne, Moldavie...), pour viser une amélioration sanitaire de la situation des personnes concernées.

UNLOCK veut faire rentrer la RDR en prison !

Pour poursuivre ce travail, le 11 avril 2025, différentes institutions ont créé UNLOCK, le réseau bruxellois de réduction des risques en détention afin de rassembler, sous une bannière commune, des forces vives pour poursuivre la mobilisation autour de la nécessité de développer cette stratégie de soins en prison. Très concrètement, l'objectif sera d'abord de nous organiser au niveau régional et, à terme, au niveau national, en y invitant des collègues wallons et flamands et pour pouvoir peser plus lourd pour gagner en force et en cohérence afin de faire évoluer les choses dans toutes les prisons du pays. UNLOCK fera le maximum pour faire bouger les lignes en prison ! À suivre donc.... Pour soutenir cette démarche, vous pouvez signer la pétition : <https://www.change.org/unlock2025> et pour plus d'informations et/ou rejoindre le réseau : ReseauUNLOCKBXL@gmail.com.

Derrière les barreaux, au-delà de la détection : comprendre l'usage des drogues de synthèse en prison à travers l'exemple des Pays-Bas



Le paysage des drogues a connu une transformation dramatique au cours de la dernière décennie, ressemblant à une partie d'échecs chimiques aux règles sans cesse changeantes. Ce qui était autrefois un marché relativement gérable, dominé par des substances familières, a évolué en une toile complexe de composés synthétiques aux noms qui évoquent davantage des formules chimiques que des drogues de rue : MMC, SCRA, PVP. Derrière les murs des prisons, cette évolution prend une dimension particulièrement inquiétante.

Imaginez être enfermé-e dans un environnement sous haute tension, où la plupart des méthodes traditionnelles de soulagement du stress sont indisponibles ou interdites, où la surveillance est constante et où les conséquences d'être attrapé-e avec de la contrebande sont sévères. C'est cette réalité qui alimente les marchés de la drogue en prison. Les cannabinoïdes de synthèse, par exemple, sont devenus la substance de prédilection pour de nombreuses personnes détenues, non pas parce qu'ils sont meilleurs que le cannabis, mais parce qu'ils sont majoritairement indétectables par les systèmes conçus pour détecter les autres produits.

L'Institut Trimbos, basé à Utrecht, fournit des conseils fondés sur la recherche, les politiques et la pratique aux professionnel·les sur les questions de santé mentale et d'assuétudes tout au long de la vie, et dans les domaines de la promotion, de la prévention, du traitement et du rétablissement. Trimbos met l'accent sur l'amélioration de la santé mentale et du bien-être de groupes spécifiques présentant un risque élevé de développer des problèmes de santé mentale ou d'assuétudes, et se concentre sur les stratégies qui renforcent les facteurs de protection et minimisent les facteurs de risque de mauvaise santé mentale.

L'attrait est logique : ces cannabinoïdes de synthèse sont puissants (souvent bien plus forts que le cannabis naturel), inodores lorsqu'ils sont fumés, facilement introduits sur du papier ou des vêtements imprégnés, et pratiquement indétectables lors des tests urinaires standards. En même temps, leurs effets sont imprévisibles et les incidents de santé graves – parfois même mortels – ne sont pas rares. Pour une personne incarcérée, les avantages peuvent primer sur de tels risques graves, même si beaucoup en ignorent les dangers. Les mesures de sécurité et les tentatives d'éradiquer l'usage de drogues en prison poussent en réalité les personnes détenues vers des substances plus dangereuses.

Un fossé de connaissances

L'émergence des drogues de synthèse a pris de court les systèmes pénitentiaires. Le personnel, déjà souvent dépassé par les coupes budgétaires et la complexité croissante de la population carcérale, se retrouve confronté à des substances dont il n'a jamais entendu parler, à des effets qu'il ne peut pas prévoir. C'est comme demander à quelqu'un-e de naviguer en pleine tempête sans boussole.

Aux Pays-Bas, cette prise de conscience a récemment conduit à l'élaboration de programmes de formation pour le personnel pénitentiaire en 2024, visant à combler le fossé de connaissances sur les nouvelles substances psychoactives. Cette initiative constitue un premier pas important, mais elle met aussi en lumière un problème plus fondamental : nous traitons les symptômes tout en ignorant les causes profondes.

Ce que nous ignorons

L'aspect le plus préoccupant de la crise des drogues de synthèse en prison est le peu de connaissances que l'on a à ce sujet. Alors que d'autres pays européens comme la Belgique, l'Écosse, l'Espagne ou la



THOMAS MARTINELLI & DAAN VAN DER GOUWE – INSTITUT TRIMBOS

Croatie ont investi dans la recherche pour comprendre les habitudes de consommation de drogues dans leurs prisons, les Pays-Bas restent à la traîne, dans ce que l'on ne peut qualifier que de désert de données.

Ce vide d'information a des conséquences bien réelles. Les données collectées en prison suggèrent qu'environ la moitié des personnes détenues rencontre des problèmes liés à l'alcool ou aux drogues, un chiffre très certainement sous-estimé. L'ampleur réelle du problème reste dissimulée derrière des murs de honte, une peur de sanctions supplémentaires, et un accès limité aux services d'accompagnement des personnes usagères de drogues.

En dehors des murs de la prison, nous maintenons un système sophistiqué de surveillance des drogues qui suit les tendances émergentes et les menaces pour la santé publique. Or, ce système s'arrête complètement aux portes de la prison, laissant ces établissements dans un vide informationnel précisément au moment où ils auraient le plus besoin de données de référence fiables.

Les opioïdes de synthèse à l'horizon

Alors que les cannabinoïdes de synthèse sont actuellement observés dans les trafics de drogues en prison, une menace plus omniprésente se profile à l'horizon. Les opioïdes de synthèse causent déjà des problèmes dévastateurs dans des pays voisins d'Europe. Le risque de surdose mortelle avec ces substances est si élevé qu'elles représentent une urgence de santé publique imminente.

Dans l'environnement contrôlé d'une prison, où l'intervention médicale peut être retardée et où les personnes consomment des drogues souvent seules et secrètement, l'arrivée des opioïdes de synthèse pourrait être catastrophique. Les incidents groupés soudains sont très complexes à gérer. Se préparer à cette éventualité nécessite non seulement de la formation et des équipements, mais aussi des changements fondamentaux dans notre façon d'aborder les drogues en prison.

Repenser la réponse

L'approche actuelle des drogues en prison – axée sur la répression, la punition et l'exclusion – s'avère inadéquate, particulièrement face aux substances de synthèse qui peuvent être introduites sur un morceau de papier et rester indétectables. Il est temps de reconnaître que si les efforts pour garder les drogues hors des prisons sont importants, cela ne suffit pas à garantir la santé et la sécurité.

Ce qu'il faut, c'est une approche globale combinant prévention, réduction des risques et traitement. Une pratique courante dans la société libre, mais absente en milieu carcéral. Cela implique d'investir dans la recherche pour comprendre l'étendue et la nature de la consommation de drogues en prison, de former le personnel à reconnaître et à réagir aux situations, et de garantir la disponibilité et l'accessibilité des services de traitement des addictions pour ceux qui en ont besoin.

La situation des drogues de synthèse en prison pose des défis en matière d'innovation technologique, de retard de réglementations et d'aveuglement institutionnel. Mais elle représente aussi une opportunité de repenser notre approche de la consommation de drogues en prison. Une nouvelle approche nécessitera de reconnaître des vérités inconfortables : que l'élimination complète des drogues est impossible, que la punition ne résout pas les problèmes de consommation de drogues, et que l'ignorance n'est pas bénéfique en matière de santé publique. Cela nécessitera des investissements en recherche, formation et services de traitement des addictions. Et surtout, cela exigera de reconnaître que les personnes détenues restent des êtres humains, qui méritent des soins de santé et des actions de prévention pour réduire les risques associés.

Toxocity : les usager-es de drogues entrent en jeu



FRANÇOIS THOMASSET – ANIMATEUR, SERVICE DRUGS'CARE INFOS-SERVICES DU CENTRE D'ACTION LAÏQUE DE LA PROVINCE DE LUXEMBOURG

Toxocity : un jeu créé par un groupe d'usager-es du service Drugs'care, inspiré du Monopoly et revisité, autour des drogues. Aujourd'hui, iels forment les professionnel·les de la santé et du social à l'animation de cet outil de réduction des risques.

Il y a 7 ans, lors d'une réunion d'usager-es du service Drugs'care à Arlon, un petit groupe s'est réuni autour d'une idée originale : créer un jeu de société où l'on parlerait ouvertement de drogue. Après quelques séances, une première ébauche de règlement s'est dégagée, accompagnée d'objectifs généraux. Le principal : que ce jeu retranscrive au mieux le quotidien d'un-e consommateur-ice ou d'un-e dealer-euse de produits stupéfiants. Un autre objectif visait à transmettre, de façon ludique, des informations sur les produits et les infections sexuellement transmissibles (IST). Très vite, les créateur-trices ont souhaité placer un-e maître-esse du jeu pour animer les parties. Ce choix a changé sa fonction, le jeu de société devenant un véritable outil d'animation dédié à la réduction de risques.

Comme au Monopoly®, les joueur-ses peuvent acheter des cases... mais ici, ce sont des produits psychoactifs. Les joueur-ses endossent tour à tour le rôle de dealer-euse ou de consommateur-ices. Mais attention, consommer n'est pas sans conséquence. Chaque prise fait perdre des points santé, tandis que la vente de produits augmente le risque d'attirer l'attention de la police. **S'il n'y a plus de points santé ? C'est GAME OVER.** Il s'agit avant tout de prendre soin de sa santé.

Sur les cases « alcool », la vente n'est pas possible entre les joueur-ses. À la place, une question sur l'alcool est posée. Une mauvaise réponse entraîne la perte d'un point santé. Boire, d'accord, mais à condition de savoir ce que l'on fait.

Pour regagner des points santé, il y a plusieurs possibilités : tomber sur la case « hôpital » ou sur l'une des cases « RDR » (réduction des risques). Ces cases représentent les comptoirs d'échange, les salles de consommation, les abris et autres structures socio-sanitaires. Sur ces cases, une question est posée et une bonne réponse permet de récupérer un point santé.

D'autres pions, indépendants des joueur-ses, se déplacent sur le plateau de jeu aux allures de plan de ville. Le pion « Police » symbolise l'aspect répressif : il peut surveiller les points de vente et faire des perquisitions. Le pion « RDR », quant à lui, représente un-e éducateur-ice de rue : il ou elle propose son aide et permet de récupérer un point de santé. Les rôles des différent-es acteur-ices sont donc identifiés.

Enfin, si un-e dealer-euse se fait prendre, iel passe au tribunal. Un jeu de rôle commence : les animateur-ices endossent les rôles du ou de la procureur-e et du ou de la juge face au ou à la joueur-se qui doit plaider sa cause en trouvant les bons arguments. Et la prison dans tout ça ? Elle est bien présente, mais en dehors du circuit de jeu. Le seul moyen d'y entrer : être envoyé-e par le ou la juge.

Dans une première version du jeu, les créateur-ices de Toxocity avaient imaginé un règlement spécifique à la prison. Cependant, le jeu perdait en jouabilité et en rythme. Le règlement, bien que réaliste, devenait trop complexe pour la personne en charge de l'animation. Le choix a donc été fait de mettre la prison en dehors du circuit de jeu. Malgré tout, l'idée de créer un outil sur le quotidien en prison est toujours présente, comme une sorte d'extension du Toxocity ou un outil à part entière.

De l'idée de base du jeu, à la formulation des objectifs, les mécaniques de jeu, l'écriture des règles et des cartes, l'identité visuelle, les parties de tests avec différents publics, la finalisation, les coanimations : les usager-es ont participé à toutes les étapes. Grâce à différents soutiens financiers, nous avons pu lancer la production de quelques dizaines d'exemplaires.

En 2025, nous avons planifié la phase de diffusion de l'outil avec les usager-es. Le travail fourni par les créateur-ices du Toxocity n'est donc pas

terminé ! Après la conception et la présentation de l'outil, iels participent maintenant aux animations. Iels font partie intégrante de l'équipe qui forme les professionnel·les de la santé et du social à l'utilisation de cet outil.

Même si le règlement a été simplifié, une journée de formation est indispensable pour une bonne prise en main de l'outil. À ce jour, nous avons formé des partenaires bruxellois, français, luxembourgeois et le réseau de la province de Luxembourg. Les partenaires des autres provinces suivront prochainement. Pour le moment, ce sont principalement des services spécialisés en assuétudes qui ont pu en faire l'acquisition mais l'outil est destiné à être diffusé plus largement, notamment auprès d'autres types de structures, comme les maisons d'accueil, les services de réinsertion socioprofessionnelle, et bien d'autres encore.

Seule condition pour jouer : être majeur-e ou, pour un-e mineur-e, avoir l'autorisation du ou de la tuteur-ice légal-e. Nous abordons de manière explicite la réduction des risques liés à la consommation des produits psychoactifs ; il est donc essentiel que les joueur-ses puissent prendre assez de recul par rapport à leur expérience de jeu. Toxocity n'est pas fait uniquement pour les usager-es de drogue. Il peut aussi être utilisé avec un public qui n'a jamais consommé pour sensibiliser aux difficultés liées à l'usage de produits dans le contexte actuel.

D'ailleurs, c'est lors d'un premier test de l'outil avec une personne âgée, n'ayant pas d'expérience de ce milieu, que nous avons eu un retour intéressant. Nous avons compris que Toxocity pouvait amener

à des réflexions inattendues. Quelques explications : lors de la mise en place de la partie, cette dame a été confrontée à un dilemme moral : vendre ou consommer un produit. Elle nous dit : « *il n'est pas question que je vende de la drogue !* » et qu'elle consommera puisque le jeu ne lui laisse pas d'autres opportunités. La partie commence. Après un premier tour de plateau, cette personne, perdant de l'argent et des points santé en consommant sur les cases « produits » des autres joueur-ses et voyant ceux-ci s'enrichir et garder plus de points santé qu'elle, décide à son tour d'acheter des cases « produits » et, potentiellement, de vendre aux autres joueur-ses. Elle explique que, bien que mal à l'aise de son choix, c'est une nécessité pour survivre et continuer le jeu. Les tours suivants, elle vend différents

produits aux joueur-ses qui s'arrêtent sur ses points de vente. Elle se prête au jeu.

En fin de partie, nous prévoyons toujours un moment pour partager les différents ressentis des joueur-ses. Elle prend directement la parole pour nous dire que selon elle : « **ce jeu est dangereux** ». Elle explique qu'elle a pris plaisir à gagner de l'argent et que s'exposer aux risques de poursuites judiciaires était un risque acceptable selon elle. Elle avait raison, ce jeu est dangereux parce qu'il est représentatif de la société dans laquelle nous vivons : où la possibilité de gagner de l'argent est laissée à ceux qui veulent la prendre ; à condition d'accepter quelques risques judiciaires. Il souligne que la nécessité, ou l'appât du gain, sont souvent plus importants que les risques encourus.

Finalement, ce sont pour ces échanges que cet outil a été créé. Il permet, de manière ludique, de parler de – et d'aborder ce sujet souvent tabou et difficilement accessible pour les non initié-es : la consommation et la vente de produits stupéfiants. Il permet aussi d'informer sur la réduction des risques, tout en mettant en lumière les conséquences de la criminalisation des consommateur-ices ainsi que d'apprendre sur soi et sur les produits, que l'on connaisse ou non ce milieu.

➔ Si l'expérience vous tente, peut-être qu'une partie pourra être organisée afin que vous découvriez vous aussi Toxocity. Pour ce faire, il suffit de nous contacter ou de contacter un service ayant fait l'acquisition de cet outil (notamment I.Care). Et d'ici là, prenez soin de vous.



Prévention du suicide à Ittre et Leuze-en-Hainaut : démarche collaborative et sensibilisation du personnel



MATHILDE BOLLY, AURÉLIE DORMAL, JUSTINE KOCLEJDA
CHARGÉES DE PROJET AU SERVICE EDUCATION POUR LA SANTÉ ASBL (SES)

Le Service Education pour la Santé asbl (SES) travaille à Ittre et Leuze-en-Hainaut pour y soutenir une politique intégrée de prévention du suicide. L'implication et la sensibilisation du personnel pénitentiaire ont été les leviers mobilisés pour prévenir le risque suicidaire des personnes détenues.

Le milieu carcéral regroupe des individus qui présentent souvent, au départ, des difficultés psychologiques. La privation de liberté et les conditions de détention renforcent les fragilités existantes et en font parfois émerger de nouvelles, rendant le risque de passage à l'acte suicidaire bien plus élevé qu'en extra-muros.

Dans ce contexte, la Direction Générale des Établissements Pénitentiaires (DGEPI) a diffusé, en 2023, un « Guide pour une politique de prévention du suicide » à l'attention des directeur-rices des établissements pénitentiaires. À la suite de cette diffusion, les directions des prisons d'Ittre et de Leuze-en-Hainaut ont pris l'initiative de se tourner vers le SES afin d'explorer les possibilités de mettre en place des actions concrètes de prévention en associant nos expertises. En tant que service de promotion de la santé actif dans les différentes prisons wallonnes depuis 40 ans, notre expertise et notre connaissance du milieu sont reconnues par les directions et les ont poussées à travailler avec nous.

Les objectifs sont de sensibiliser le personnel pénitentiaire à la problématique du suicide pour qu'il puisse repérer les signaux d'alerte et orienter les personnes détenues vers les services compétents ; d'écouter activement le personnel pour améliorer leurs conditions de travail et, *in fine*, les conditions de détention. Un autre objectif est de participer aux concertations locales et régionales avec les acteur-ices intra-muros et la DGEPI pour échanger sur les enjeux de la santé mentale.

Au niveau des prisons ciblées, de nombreuses activités ont également été mises en œuvre :

- ➔ À la prison d'Ittre, nous avons participé à plusieurs réunions interservices initiées par la direction. Celles-ci ont permis aux services de se connaître davantage et de faire remonter certaines problématiques spécifiques afin d'y apporter des solutions (identification du ou de la psychologue de référence, amélioration de l'accès à des ciseaux pour couper une corde, ...). Pour faire évoluer le projet, nous avons réalisé plusieurs passages sur section afin de rencontrer le personnel (assistant-es de surveillance pénitentiaire essentiellement, comptabilité, greffe, service psychosocial). Ces échanges ont permis d'identifier plus précisément leurs besoins concernant la prise en charge des personnes détenues en profond mal-être. Actuellement, des démarches sont en cours pour mettre en place des séances de sensibilisation qui aborderont les représentations liées au suicide, les signaux d'alerte, ainsi que les procédures à suivre en cas de situation à risque. Par ailleurs, nous avons réalisé des affiches et flyers présentant les numéros d'urgence gratuits accessibles depuis la prison. Ils seront diffusés auprès des personnes incarcérées.
- ➔ À la prison de Leuze-en-Hainaut, après plusieurs échanges avec la direction, nous animons désormais des ateliers de sensibilisation ouverts à l'ensemble du personnel volontaire, qu'il s'agisse du service psychosocial, du service comptabilité, ou encore des assistant-es de surveillance pénitentiaire. Ces séances reposent sur un apport d'informations et des échanges entre participant-es. Jusqu'à présent, elles ont permis d'aborder les représentations liées au suicide ainsi que les signaux d'alerte. Les prochaines rencontres porteront sur le secret professionnel et la procédure à suivre en cas de situation à risque. Nous partirons ensuite à la rencontre du personnel sur section afin d'échanger avec lui, le questionner sur l'intérêt quant à la problématique et transmettre des informations utiles.

Suite à notre implication de plus en plus grande quant à cette thématique, récemment, la direction de la prison de Huy a sollicité notre collaboration en vue de co-construire un projet autour de la prévention du suicide. À l'approche des fêtes de fin d'année, un premier passage en section a été effectué afin de rencontrer les personnes incarcérées et de distribuer des flyers présentant les numéros d'urgence gratuits et accessibles depuis la prison. Dans un second temps, nous nous sommes appuyées sur l'expérience acquise et de nouveaux passages ont ainsi été réalisés pour identifier les besoins spécifiques du personnel en lien avec le suicide. Des séances de sensibilisation seront prochainement mises en place pour y répondre.

Au niveau régional, plusieurs réunions ont eu lieu afin de faire remonter les avancées du projet ainsi que les difficultés rencontrées dans les établissements. Cela a permis de porter à la connaissance des autorités régionales certaines réalités parfois peu visibles à distance, notamment en ce qui concerne les freins institutionnels, logistiques ou humains à la mise en œuvre d'actions de prévention. Ces réunions ont joué un rôle important dans l'ajustement du projet, en favorisant une meilleure prise en compte des besoins exprimés localement et en permettant, dans certains cas, de questionner ou d'alerter sur des pratiques ou fonctionnements susceptibles d'être améliorés. Par exemple, les personnes incarcérées peuvent désormais joindre certains numéros d'aide directement depuis leur cellule. Cette amélioration concrète illustre l'impact positif que peuvent avoir les retours du terrain lorsqu'ils sont entendus et pris en compte au niveau institutionnel.

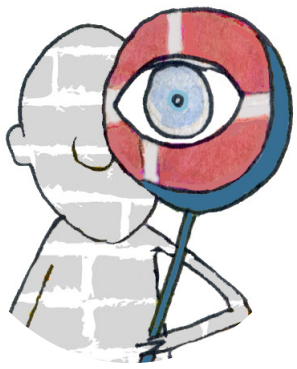
Des freins à la mise en œuvre du projet ont été identifiés dès les premières étapes :

- Le personnel pénitentiaire évolue dans un rythme de travail marqué par des imprévus opérationnels et un sous-effectif chronique. Il s'avère dès lors particulièrement difficile de mobiliser le personnel en dehors de leurs missions prioritaires. Faire coïncider les disponibilités de chacun-e pour participer aux ateliers de sensibilisation se révèle être un véritable défi tant la gestion des effectifs et des rotations reste complexe au quotidien.
- La thématique du suicide demeure encore taboue et difficile à aborder. Le milieu carcéral est un environnement où la culture professionnelle, centrée sur la sécurité et le contrôle, laisse parfois peu de place à l'expression des vulnérabilités individuelles. Cette crainte du regard des autres constitue un frein puissant à l'implication dans des dispositifs de prévention, pourtant conçus pour offrir un espace de parole sécurisé et bienveillant.
- Certain-es agent-es peuvent exprimer une forme de distance, voire de désengagement, face à la souffrance des personnes incarcérées. Cette posture, parfois liée à un sentiment d'usure professionnelle ou à une volonté de se protéger émotionnellement, peut limiter l'intérêt porté à des formations axées sur l'écoute et l'accompagnement. Pour ces agent-es, l'idée de participer à des ateliers visant à mieux comprendre comment reconnaître le mal-être chez les personnes incarcérées ne va pas toujours de soi, voire peut susciter un certain rejet.

C'est précisément dans cette optique que notre projet s'inscrit, c'est-à-dire en travaillant à déconstruire ces représentations, et en valorisant la démarche de prévention non pas comme un aveu de faiblesse mais comme un acte de responsabilité et de professionnalisme.

Les passages sur sections, complémentaires aux sensibilisations organisées, permettent de mettre en avant la démarche de prévention du suicide dans la prison. Accorder une place dans les discussions quant à cette problématique est primordial et permet de ne pas faire de la problématique du suicide un tabou. Chacun-e, à son niveau, a un rôle à jouer pour réduire le risque suicidaire.

De manière plus transversale, travailler la prévention du suicide dans ces prisons a eu un impact sur les actions que nous menons au quotidien, en ouvrant nos échanges à la question du suicide et en facilitant les discussions avec les personnes détenues en souffrance. Impliquer le niveau régional est stratégiquement indispensable en vue d'exporter par la suite les bonnes pratiques plus largement dans d'autres établissements pénitentiaires.



Le CPT : prévenir les mauvais traitements dans les lieux de privation de liberté

L'idée d'avoir un mécanisme de surveillance date des années 1960 au niveau de l'ONU et est revenue dans les années 1980 au Conseil de l'Europe, dans une période de retour à la démocratie dans certains pays (Espagne, Portugal, etc.) et avec des leaders politiques qui ont connu eux-mêmes la prison, voire la torture.

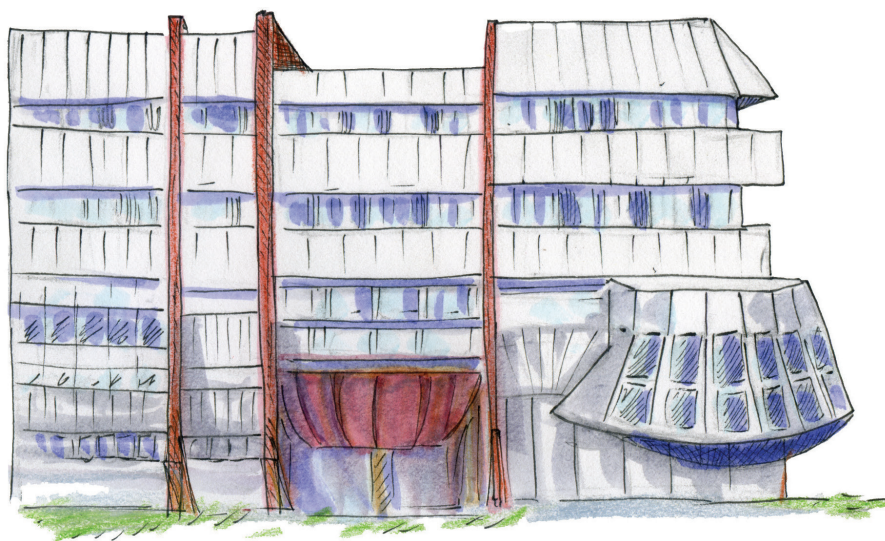
Le Conseil de l'Europe va se mettre d'accord sur un mécanisme régional. Si, aujourd'hui, cela paraît normal qu'on puisse rentrer dans les prisons, c'était quelque chose d'exceptionnel dans les années 1980, d'où la confidentialité exigée. Personne n'imaginait alors que les pays allaient accepter la publication des rapports.

Histoire

Le Comité pour la prévention de la torture (CPT) a été établi par la Convention européenne pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants du Conseil de l'Europe qui est entrée en vigueur en 1989. La Convention a été ratifiée par les 47 membres du Conseil de l'Europe. La Fédération de Russie continue à être liée aux dispositions de la Convention, même après son expulsion du Conseil de l'Europe en mars 2022 à la suite de l'invasion de l'Ukraine.



« Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants »



Le CPT a développé des normes sur le traitement des personnes privées de liberté.

Par exemple, en Russie, on a un jour demandé que les plaques métalliques qui fermaient les fenêtres des cellules semi-enterrées soient ouvertes... Cela paraît bien peu de choses mais cette mesure a un impact sur le quotidien de 100 000 à 200 000 personnes détenues.

Le CPT est parfois le seul à pouvoir dialoguer avec les autorités, là où aucune ONG ne rentre.



Résultats

Au 20 juin 2025, **550** visites avaient été effectuées (310 périodiques + 240 ad hoc) et **489** rapports de visite avaient été rendus publics.

Missions

Le CPT visite des lieux de détention afin d'évaluer la manière dont les personnes privées de liberté sont traitées. Ces lieux incluent les prisons, les centres de détention pour mineur-es, les postes de police, les centres de rétention pour étranger-es, les hôpitaux psychiatriques, foyers sociaux, etc. Les délégations du CPT jouissent d'un accès illimité à tout lieu de détention et ont le droit de se déplacer sans restriction à l'intérieur de celui-ci. Elles s'entrelient sans témoin avec des personnes privées de liberté et peuvent entrer en contact librement avec toute personne susceptible de leur fournir des informations.



Principes

Les principes de coopération et de confidentialité sont inscrits dans la convention internationale instituant le CPT.

La coopération avec les autorités nationales est au cœur de la Convention, puisque son but est de protéger les personnes privées de liberté plutôt que de condamner les États pour des abus.

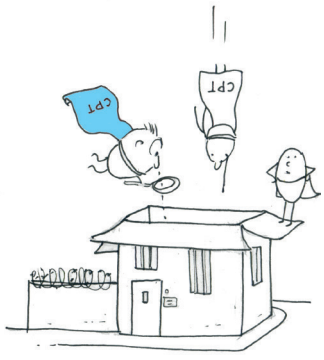
La confidentialité constitue une autre caractéristique du travail du CPT : les constatations du Comité, ses rapports ainsi que les réponses des gouvernements sont strictement confidentiels. Néanmoins, beaucoup d'informations sur le travail du CPT ont été rendues publiques.

Membres

Les membres du CPT sont des expert·es indépendant·es et impartiaux·ales, venant d'horizons différents incluant des juristes, des médecins et des spécialistes des questions pénitentiaires ou de la police.



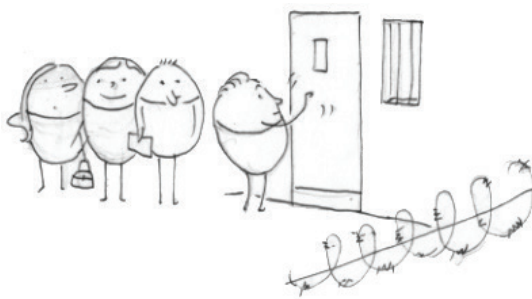
- Système d'élection sur base de liste proposée par les parlementaires nationaux,
- Élu·es par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe au titre de chaque État contractant,
- Un·e membre par État, siégeant à titre individuel,
- Un bureau élu par les membres (1 président·e et 2 vices-président·es)



Il y a 46 membres élu·es pour une durée de 4 ans (renouvelable 2 fois).

Un·e membre élu·e ne participe jamais à la visite de son pays. Il arrive même qu'on lui demande de sortir de la réunion lorsque la situation de son pays est discutée.

CPT



Visites

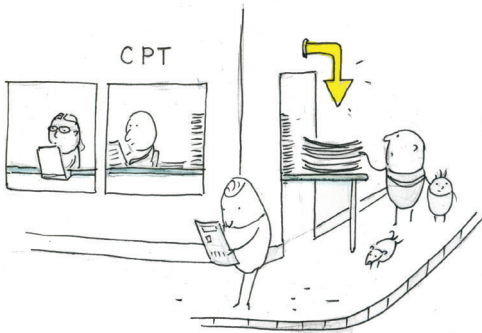
Les visites sont effectuées par des délégations composées généralement de plusieurs membres du CPT, accompagnés·es de membres du Secrétariat du Comité et, si nécessaire, d'expert·es supplémentaires et d'interprètes.

Les délégations du CPT effectuent des visites périodiques (généralement tous les quatre ans), mais peuvent également faire des visites dites ad hoc lorsque cela s'avère nécessaire.

Le Comité est tenu de notifier à l'État concerné son intention d'effectuer une visite.



Le CPT effectue une vingtaine de visites par an en moyenne. Il choisit les pays à visiter, les lieux et les personnes qu'il veut rencontrer.

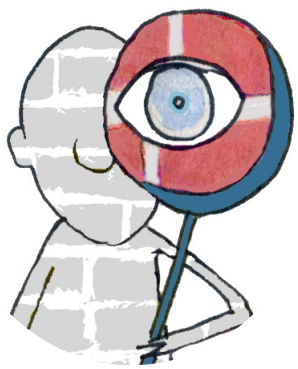


Rapports

Après chaque visite, le CPT adresse un rapport détaillé à l'État concerné. Ce rapport rassemble les constatations du CPT ainsi que des recommandations, commentaires et demandes d'information. Le CPT demande également une réponse détaillée aux points soulevés dans son rapport. Le rapport et la réponse constituent ainsi le point de départ d'un dialogue permanent avec les États concernés. L'État peut lui-même demander la publication du rapport du Comité, ainsi que sa réponse. Jusqu'à présent, la plupart des États ont choisi de publier ces documents. Si un pays ne coopère pas ou refuse d'améliorer la situation à la lumière des recommandations du Comité, celui-ci peut décider de faire une déclaration publique. En outre, chaque année le Comité élabore un rapport général d'activités qui est rendu public.

Les rapports sont relus et adoptés par le Comité pour éviter les partis pris, assurer la collégialité et la neutralité. L'écrasante majorité des rapports sont publiés. À ce jour, 17 pays ont adhéré à la procédure de publication automatique.

- 1 - Le CPT choisit les pays à visiter et organise ses délégations.
- 2 - Le gouvernement est prévenu quelques jours à l'avance de l'arrivée de la délégation.
- 3 - La visite, de quelques jours à plusieurs semaines, est effectuée.
- 4 - En fin de visite, la délégation fait un premier feedback lors d'une rencontre avec les Ministres concerné·es.
- 5 - La confidentialité est maintenue. Le CPT ne communique que les lieux visités, la composition de la délégation et les autorités rencontrées.
- 6 - La délégation rédige un avant-projet de rapport.
- 7 - Le rapport est soumis à l'ensemble des membres du CPT lors d'une de leurs rencontres à Strasbourg (les membres s'y réunissent 3 fois par an durant une semaine). Discussions et débats permettent de trouver un accord au sujet des rapports en cours.
- 8 - Le rapport est finalisé, rendu au gouvernement concerné 3 à 6 mois après la visite.
- 9 - Le pays choisit de publier (ou pas) le rapport et la réponse.



Le CPT et la Belgique



MARION GUÉMAS – I.CARE ASBL

➔ Ratification de la Convention européenne pour la prévention de la torture et des mauvais traitements : **1991**

- o **13** visites (8 périodiques et 5 *ad hoc*)
- o **12** rapports publiés (celui pour la visite de 2025 n'est pas encore rédigé)
- o Déclaration publique : **1**

Pour en savoir plus, consultez la page consacrée à la Belgique sur le site du CPT : <https://www.coe.int/fr/web/cpt/belgium>

Que dit le CPT aux autorités belges ?

À l'issue de sa dernière visite en 2021 (visite *ad hoc*), le CPT observait notamment :

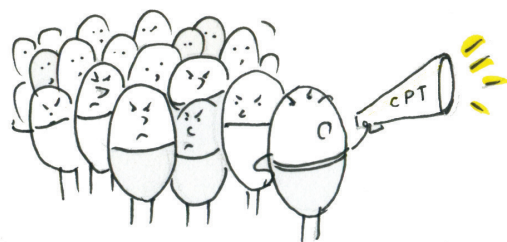
« La délégation n'a reçu aucune allégation de mauvais traitements physiques des personnes détenues par le personnel dans aucune des prisons visitées, ce dont il faut se féliciter. En général, les relations entre le personnel et les détenus semblaient détendues. En revanche, la violence entre détenus était un problème récurrent dans les établissements visités, comme l'ont également reconnu les directions et certains membres du personnel. Ce problème était clairement lié à la surpopulation et aux manques d'effectifs et à l'insuffisante présence du personnel dans les établissements.

Toutes les prisons visitées étaient suroccupées à des degrés divers. En effet, la surpopulation restait un problème majeur (depuis longtemps) affectant l'ensemble du système pénitentiaire belge. Comme la délégation a été informée au cours de la visite, les autorités belges ont poursuivi leurs efforts pour s'attaquer au phénomène de la surpopulation carcérale par le biais, d'une part, d'initiatives législatives visant à réduire le nombre de personnes envoyées en prison et le temps passé en prison par celles qui y sont envoyées et, d'autre part, de la modernisation et de l'expansion du parc pénitentiaire. Tout en prenant note de ces mesures (tant celles prévues que celles déjà mises en œuvre), le CPT appelle à nouveau les autorités belges à poursuivre la

réduction de la population carcérale et la lutte contre le surpeuplement des prisons, conformément aux recommandations pertinentes du Conseil de l'Europe.

Dans l'ensemble, la grande majorité des détenus (en particulier les prévenus) n'avaient pratiquement aucune activité organisée hors de leur cellule et passaient jusqu'à 23 heures par jour dans leur cellule. Le CPT appelle les autorités belges à intensifier très fortement leurs efforts pour développer les programmes d'activités tant pour les détenus condamnés que pour les prévenus, notamment en ce qui concerne le travail, les activités éducatives et professionnelles.

Pour ce qui est des services de santé dans les prisons visitées, les dotations et les temps de présence du personnel soignant étaient clairement insuffisants. Des problèmes persistants de respect de la confidentialité des consultations et des données médicales ont également été constatés. En ce qui concerne les soins psychiatriques et psychologiques, les constatations faites par la délégation suggèrent que les uns et les autres sont restés insuffisants. Le Comité a réitéré ses recommandations de longue date sur les sujets susmentionnés. »



Visite de 2025

En mai 2025, une délégation du CPT s'est rendue en Belgique dans le cadre de ses visites périodiques. Il s'agissait de la 8^{ème} visite de ce type dans le pays. Une attention particulière a été portée à la situation des personnes

privées de liberté dans les établissements pénitentiaires et dans les centres de psychiatrie légale (CPL). Dans ce cadre, la délégation a visité cinq prisons (Gand, Haren, Marche-en-Famenne, Nivelles et Turnhout) et deux CPL (Anvers et Gand). Le rapport faisant suite à cette visite devrait être adopté à la fin de l'année 2025 par le CPT et publié en 2026.

Et au niveau national, qu'en est-il ?

En 2005, la Belgique a signé le Protocole facultatif à la Convention des Nations unies contre la torture (OPCAT). L'an dernier, une loi a été adoptée modifiant la loi du 12 mai 2019 portant création d'un Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (« loi OPCAT »). Cette loi désigne l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) comme mécanisme de prévention pour exercer les missions de surveillance dans les différents lieux de détention du pays, qui relèvent du niveau fédéral uniquement. Elle vise à mettre en œuvre l'OPCAT, signé donc 19 ans plus tôt. S'il s'agit là d'un premier pas vers le respect des obligations internationales de la Belgique, la portée de cette loi doit être relativisée. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter l'analyse publiée par la Coalition OPCAT, dont I.Care est membre, disponible sur notre site Internet : <https://www.i-careasbl.be/analyses-et-recommandations>.

Membre du CPT au titre de la Belgique

Tom Daems

Criminologue

Professeur de criminologie à l'Institut de criminologie de Louvain (LINC), KU Leuven

Fin de mandat : 19/12/2027



Younited Belgium : le foot pour s'évader et prendre un nouveau départ



MARINE POLIART – YOUNITED BELGIUM

Nous ne savons pas si le foot peut changer le monde. Mais une vie, c'est sûr !

Chez Younited, des personnes (ex)détenues jouent dans une équipe de football. Ils et elles sont entraîné·es par des travailleur·ses sociaux·ales qui les rendent plus fort·es sur le terrain et dans la société.

La réinsertion des détenu·es représente un défi majeur pour notre société et un chemin semé d'embûches pour les concerné·es. Dans cette optique, Younited Belgium souhaite jouer un rôle actif en proposant une approche innovante, alliant sport et accompagnement social pour soutenir les (ex)détenu·es dans leur parcours de réintégration. Le football devient ainsi un levier précieux pour construire des ponts vers une nouvelle vie.

Younited Belgium : My Team, My Home

Chez Younited Belgium, nous croyons fermement que le sport, et particulièrement le football, est bien plus qu'une simple activité physique. Il est avant tout un puissant levier d'insertion sociale. À travers notre devise « My Team, My Home », nous créons des équipes dans lesquelles chacun·e se sent bienvenu·e, accepté·e et valorisé·e. Nos joueur·ses sont des expert·es en survie quotidienne qui font face à des vulnérabilités telles que le manque de logement, les assuétudes, la santé mentale, l'exclusion sociale ou bien encore la migration.



Les joueur·ses développent dans nos équipes un réseau social positif, renforcent leur estime de soi et trouvent l'énergie pour se projeter vers un avenir meilleur. Ils et elles sont accompagné·es par des coachs socio-sportif·ves, formé·es à la méthodologie Younited, qui jouent un rôle clé dans le développement personnel des participant·es, sur et en dehors du terrain. Les coachs instaurent une dynamique de groupe forte et positive, basée sur le lien et la confiance, et donnent à chacun·e les outils nécessaires pour entamer un nouveau départ.

Chaque équipe Younited est une collaboration entre un club de foot et une ou plusieurs organisations sociales telles que des maisons d'accueil, des services de santé mentale, des CPAS, des relais sociaux, des services de prévention, etc. Elles s'entraînent chaque semaine et, tous les deux mois, participent aux tournois que nous organisons. Ces événements sont des moments forts, tant pour les joueur·ses que pour leurs supporter·rices. Chez nous, il n'y a pas de compétition : la réussite collective, le sentiment d'appartenance et la rencontre sont au cœur de l'expérience. Ces journées sont l'occasion de célébrer les progrès réalisés, de renforcer les liens sociaux et d'encourager les joueur·ses à poursuivre leurs efforts sur et en dehors du terrain.

Younited Belgium, aussi pour les (ex)détenu·es ?

Convaincu·es que notre méthodologie peut jouer un rôle essentiel dans la réinsertion des détenu·es, Younited Belgium a lancé plusieurs initiatives destinées à accompagner cette population spécifique.

Depuis trois ans, nous avons mis en place des actions concrètes pour favoriser la réintégration des détenu·es et des ex-détenu·es dans la société. Aujourd'hui, nous souhaitons informer largement les intervenant·es de nos initiatives pour qu'ils et elles puissent à leur tour en informer les concerné·es. Voici les différentes possibilités :

1. Intégrer une équipe Younited à la sortie de prison : offrir aux détenu·es un cadre structuré et un soutien immédiat, par un·e coach socio-sportif·ve, dès leur sortie. Nous comptons 60 équipes à travers toute la Belgique, il y en a forcément une qui se trouve près du nouveau lieu de vie.
2. Organiser des rencontres amicales ponctuelles en prison : créer un premier lien avec l'extérieur et permettre aux détenu·es de découvrir l'impact positif du sport dans la philosophie de Younited. Ces moments sont aussi extrêmement positifs pour nos joueur·ses qui se sentent utiles et sont ravi·es d'offrir une bulle d'oxygène aux détenu·es.
3. Projet pilote d'entraînements structurels en prison : développer des sessions d'entraînement régulières par nos coachs et dans notre philosophie à l'intérieur des établissements pénitentiaires pour multiplier les occasions de rencontres et de création de lien.
4. Créer une équipe Younited avec les détenu·es : mettre en place une équipe avec les personnes détenues mais ayant une permission de sortie afin de préparer les premières étapes de réinsertion. Nous avons une équipe avec la Maison de détention de Forest et avec le service des personnes internées de la Clinique de la Forêt de Soignes. Aussi, plusieurs détenu·es ont intégré le projet Younited dans leurs activités lors de leur permission de sortie.

Ce qu'ils et elles en pensent :

« Le foot me permet de m'évader. On oublie un peu tous les problèmes de la vie. On se concentre sur autre chose. On apprend à se connaître, à s'aimer, à se respecter. » – Hicham, joueur Younited et détenu à la maison de détention de Forest

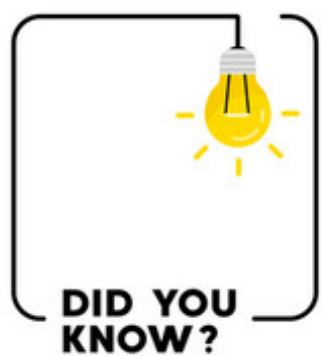


« Pour les détenus, jouer contre une équipe venant de l'extérieur est toujours un moment spécial, sortant de l'ordinaire. Pour eux, sentir que d'autres personnes s'intéressent à leur condition est valorisant, signe d'espoir et d'humanité ! Le projet Younited apporte de nouvelles perspectives d'avenir, des idées pour se réinsérer et retrouver un tissu social et éventuellement se refaire une santé via le sport ! » – Benoit Schiltz & Sylvain Ravignon, responsables formation et activité socio-culturelle à la prison de Jamioulx

« La prison est infantilisante et diminue l'estime de soi. Après une longue détention, on oublie les comportements sociaux, on est toujours avec un groupe spécifique. Younited permet de maintenir ces soft skills et de soutenir la création d'un réseau social. » – An-Sofie Vanhouche, criminologue à la VUB

Créer des liens, donner de l'espoir, ouvrir des portes et faire à nouveau partie de la société, voilà ce que propose Younited Belgium. Nous croyons que chaque personne mérite une chance de se reconstruire et de repartir sur de nouvelles bases. En collaborant avec nos partenaires sportifs et sociaux, nous pouvons offrir une nouvelle perspective d'avenir aux personnes qui n'y croient plus.

→ Un·e détenu·e en fin de peine souhaite intégrer une équipe Younited à sa sortie ? Retrouvez la liste de nos équipes sur notre site : www.younited.be. Vous souhaitez organiser une activité de foot ponctuelle en prison ? Vous souhaitez afficher notre flyer dans vos services ? Contactez marine@younited.be – 0472/93.06.00.



Etude sur la continuité du soin avec le milieu carcéral – appel à témoignages

Vous êtes un·e professionnel·le psycho-médico-social·e susceptible de travailler auprès du public (ex)détenu (service externe ou interne aux prisons) ? Partagez-nous votre expérience !

Nous réalisons actuellement une étude visant à mieux comprendre les difficultés des professionnel·les à mettre en œuvre la continuité de l'accompagnement psycho-social et de la prise en charge médicale des personnes (ex)détenues. Nous tentons également d'élaborer des pistes de solution. Écrivez-nous à : info@i-careasbl.be.



Onzième édition des journées nationales de la prison (JNP)

Les JNP, dont l'objectif est d'informer et de stimuler la discussion autour de la situation carcérale en Belgique, auront lieu du 13 au 23 novembre 2025. Divers événements auront lieu dans le pays. Pour ne rien rater : jnpndg.be.



Découvrez nos nouvelles analyses !

Nous avons rédigé deux nouvelles notes d'analyse sur la thématique des drogues en prison : « Drogues et prison : une approche sanitaire insuffisante qui ne permet pas de résoudre les problèmes » & « Mésusage de médicaments en prison : une prise en charge sous tension ». Retrouvez-les sur notre site internet : <https://www.i-careasbl.be/analyses-et-recommandations>.

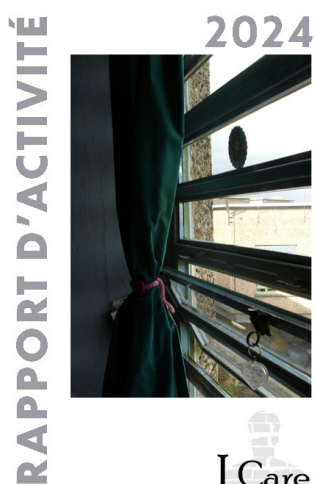


Le Service Éducation pour la Santé fête ses 40 ans !

Le Service Éducation pour la Santé ASBL (SES) fête ses 40 ans en 2025. À cette occasion, l'asbl organise un colloque consacré à la santé en milieu carcéral le 25 novembre prochain à Namur (Auditorium des Anciens Moulins de Beez). Plus d'informations à venir sur les réseaux sociaux de l'asbl.

I.Care publie son rapport d'activité 2024

Dans celui-ci, nous revenons sur notre philosophie de travail, le fonctionnement et les changements au sein de notre asbl ainsi que sur nos différents projets, tant entre les murs de la prison qu'au-delà. Le rapport est disponible sur notre site Internet : <https://www.i-careasbl.be/rapports-activite>.



18

Prochain MURSMURS (Hiver 2025)

Vous avez des articles à proposer ? Merci de nous écrire à l'adresse suivante : mursmurs@i-careasbl.be.

Vous voulez témoigner de situations en lien avec notre travail, nos recherches... ? C'est par ici
temoignages@i-careasbl.be

MURSMURS

Éditrice responsable : Marion Guémas
Avenue Plasky 179
1030 Schaerbeek
Belgique
info@i-careasbl.be
www.i-careasbl.be

Vous souhaitez vous inscrire à notre newsletter, c'est par ici
mursmurs@i-careasbl.be

Avec le soutien de



Dans le cadre de ses écrits, I.Care a recours à l'écriture inclusive. Toutefois, en raison de certaines contraintes (et notamment de maquette), cela ne nous est pas toujours possible. Merci de votre compréhension.

