

#prison-info

Das Magazin zum Straf- und Massnahmenvollzug 1/2024



Arbeitsplatz Gefängnis

4 – 30

Umfrage Angehörigenarbeit
38

Neuer Modellversuch
45



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Justiz BJ



Die Redaktion des #prison-info:
Nicola Gattlen, Kaspar Meuli,
Ronald Gramigna (Leitung)

Als erstes wollten wir wissen, was unsere Leserschaft denkt. Deshalb haben wir als neues Redaktionsteam von #prison-info im vergangenen Herbst mit Leserinnen und Lesern darüber gesprochen, was sie vom Magazin erwarten. Neben konkreten Verbesserungsvorschlägen und verschiedenen Themenideen tauchte auch mehrmals der Wunsch auf, den Menschen an der Basis im Justizvollzug vermehrt das Wort zu erteilen. Ein bedenkenswerter Vorschlag, fanden wir und entschlossen uns, das Schwerpunktthema dieser Nummer unter den Titel «Arbeitsplatz Gefängnis» zu stellen.

Bei der Lektüre des Fokus-Themas dieser Ausgabe wird schnell klar, wie unterschiedlich die Arbeitsrealität in den Schweizer Gefängnissen ist. Zwar sind Eckpfeiler der Arbeit wie Betreuung und Sicherheit überall dieselben, doch je nach Institution werden die Schwerpunkte dabei ziemlich unterschiedlich gesetzt. Und unter Konzepten wie «Dynamische Sicherheit» und «Angehörigenarbeit» versteht man längst nicht überall dasselbe. Diese Unterschiede mögen sich je nach Landesteil kulturell erklären lassen, doch sie sind auch stark von der Unternehmenskultur in den jeweiligen Institutionen geprägt.

Bei allen Unterschieden, auch das wird in dieser Nummer von #prison-info klar, gibt es eine grosse Gemeinsamkeit: Durch die Artikel zur Arbeitsrealität zieht sich wie ein roter Faden der Begriff «Wandel». Die Menschen, die in den JVA arbeiten, sehen sich gegenwärtig mit grossen Veränderungen konfrontiert. Das Berufsbild der Fachleute Justizvollzug hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt – und dieser Prozess ist noch längst nicht abgeschlossen. Manche Mitarbeitenden mögen sich mit diesem Wandel schwertun. Eine gut nachvollziehbare Reaktion. Doch Tatsache ist: Die Arbeit in der JVA wird durch diese Veränderungen generell vielfältiger und vielleicht auch herausfordernder, doch umgekehrt auch befriedigender. Und: Das sich wandelnde Berufsfeld macht die Arbeit für zusätzliche Gruppen von Menschen attraktiv. Allen voran für die Frauen. Das ist eine Entwicklung, die für JVA, die händeringend nach neuem Personal suchen, nur positiv sein kann.

Die Vorstellung, die sich die Öffentlichkeit vom Arbeitsplatz Gefängnis macht – auch das zeigt diese Ausgabe von #prison-info –, hat wenig mit der Realität zu tun, sondern ist geprägt von TV-Serien und Hollywood-Filmen. Höchste Zeit also, dass die Personalverantwortlichen potenziellen Interessentinnen und Interessenten aufzeigen, dass Arbeiten in einem Gefängnis ein Job ist wie jeder andere. Bloss etwas sinnstiftender und abwechslungsreicher als manch anderer Arbeitsplatz.

Online-Version:



Inhalt

Fokus: Arbeitsplatz Gefängnis

Das Aufgabenfeld der Fachleute für Justizvollzug verschiebt sich immer mehr von der Aufsicht zur Betreuung der Inhaftierten. Viele Mitarbeitende sehen den Wandel als Bereicherung ihrer Arbeit. Doch diese neue Art des Vollzugs ist anspruchsvoll, und in vielen Gefängnissen mangelt es an den nötigen Ressourcen.

- 4 Neue Aufgaben, knappe Ressourcen
- 8 Hinter den Kulissen der ehemaligen Strafkolonie
- 14 «Es verändert sich extrem viel»
- 18 Wandel – oder wenn der Chef besonders gefordert ist
- 23 «Wir setzen uns für eine Aufwertung des Berufsstands ein»
- 27 Das soziale Klima im Schweizer Justizvollzug
- 31 Fünf Fragen an Renata Sargent
- 32 Ein Perspektivenwechsel ist hilfreich
- 33 Umsetzung der Antifolter-Konvention
- 35 «Mit einem Rucksack an Fähigkeiten, Einsichten und Zuversicht austreten»
- 38 «Das Thema ist endlich angekommen»
- 40 Belegungsrate so hoch wie seit 2014 nicht mehr

Jugendstrafrecht unter Beschuss

Im Interview erklärt Marcel Riesen, langjähriger Leiter der Zürcher Jugendanwaltschaften, warum das Schweizer Jugendstrafrecht weniger «mild» ist als es oft dargestellt wird und weshalb wir aus seiner Sicht die Verwahrung im Jugendstrafrecht nicht brauchen.

- 42 «Es ist wichtig, dass wir kühlen Kopf bewahren»
- 45 Kontaktaufnahme mit Angehörigen
- 46 Unzureichende medizinische Versorgung
- 47 Bundesgerichtsurteile
- 48 Kurzinformationen
- 51 Veranstaltungen & Neuerscheinungen
- 52 Carte blanche: Durch erweiterte Perspektiven herausforderndes Verhalten bewältigen



Foto: Peter Schulthess, 2024

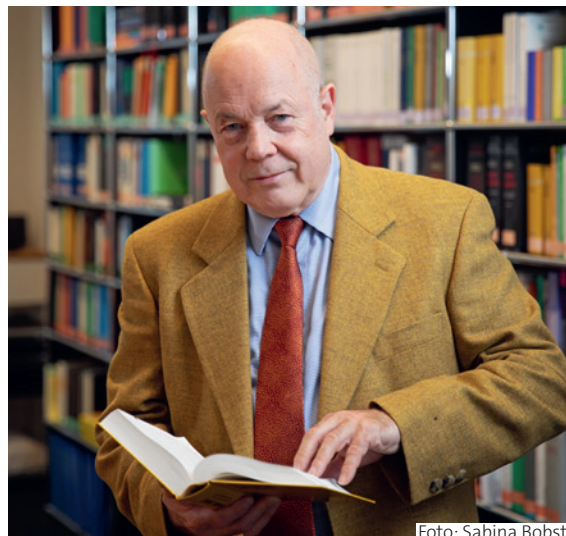


Foto: Sabina Bobst



Titelseite: Das Regionalgefängnis Thun geht in der Untersuchungshaft neue Wege. Die Insassen dürfen sich neu bis zu acht Stunden ausserhalb ihrer Zelle aufhalten. Das verändert auch den Arbeitsalltag des Personals.
Foto: Peter Schulthess 2024

Neue Aufgaben, knappe Ressourcen

Der Wandel des Justizvollzugs stellt das Personal vor grosse Herausforderungen

Das Aufgabenfeld der Fachleute für Justizvollzug verschiebt sich immer mehr von der Aufsicht zur Betreuung der Inhaftierten. Viele Mitarbeitende sehen den Wandel als Bereicherung ihrer Arbeit. Doch diese neue Art des Vollzugs ist anspruchsvoll, und in vielen Gefängnissen mangelt es an den nötigen Ressourcen. Ein Grund: In der öffentlichen Wahrnehmung ist der Wandel noch nicht angekommen.

Nicola Gattlen

Früher war Strafvollzug eiserne Disziplin, Spaziergang in Einerkolonne und Schweigegebot. Der «Wärter» agierte als autoritäre Führungsperson, die für die Bewachung der Inhaftierten zuständig war und darüber hinaus kaum Kontakt zu diesen pflegte. Das hat sich fundamental geändert: Heute steht die Wiedereingliederung im Zentrum des Strafvollzugs. Das Zürcher Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung (JuWe) etwa bringt die besondere Bedeutung der Wiedereingliederung seit 2020 auch im Amtsnamen zum Ausdruck. An der Jahresmedienkonferenz des JuWe 2023 erklärte die Zürcher Justizdirektorin Jacqueline Fehr den Wandel in einem knappen Satz: «Früher betrieben wir «Strafanstalten», heute betreiben wir «Wiedereingliederungszentren».

Die Fokussierung auf die Resozialisierung verändere auch die Rolle der Mitarbeitenden in den Gefängnissen, fügte Amtsleiterin Mirjam Schlup an. «Sie sind wichtige Bezugspersonen der inhaftierten Personen, und sie spielen für die Wiedereingliederung eine wichtige Rolle. Ihre Aufgabe verschiebt sich daher seit einigen Jahren immer mehr von der Aufsicht zur Betreuung der Inhaftierten».

Bereicherung und Herausforderung

Die neuen Aufgaben sind für das Personal sowohl eine Bereicherung als auch eine grosse Herausforderung. Beispiel Digitalisierung: Damit sich die inhaftierten Personen dereinst gut in die digitalisierte Gesellschaft eingliedern können, müssen sie über die nötigen Kenntnisse verfügen. Dies setzt voraus, dass auch ihre «Betreuerinnen» und «Betreuer» im Digitalbereich «up-to-date» sind. Oder Beispiel dynamische Sicherheit: Ihr wird eine gros-

se Hebelwirkung für eine erfolgreiche Reintegration zugesprochen. Bei der dynamischen Sicherheit geht es darum, dass die «Betreuer/Begleiter» eine Beziehung zu den inhaftierten Personen aufbauen und pflegen – und damit die Basis für eine gelungene Rückkehr der Inhaftierten in die Gesellschaft schaffen. Zugleich soll die Beziehungsarbeit dazu beitragen, Spannungen abzubauen und die Sicherheit zu erhöhen.

Damit das Personal die dynamische Sicherheit auch umsetzen kann, bedarf es entsprechender strategischer und betrieblicher Rahmenbedingungen. Diese umfassen ein auf dynamische Sicherheit ausgerichtetes Leitbild, eine entsprechende Personalpolitik, spezifische Weiterbildungen sowie ein funktionierendes Informationsmanagement. Im Interview mit dem #prison-info (Seite 23) macht der Genfer Gewerkschafter und Fachmann für Justizvollzug Nicolas Allaz diesbezüglich beträchtliche Defizite aus. Noch sei der nötige «Paradigmenwechsel», jedenfalls in Genf, nicht vollzogen worden, erklärt er.

Neue Aufgaben erfordern mehr Ressourcen

Die Resozialisierungsarbeit ist anspruchsvoll. «Für eine solche Art von Vollzug braucht es mehr Ressourcen als früher», erklärt JuWe-Leiterin Mirjam Schlup in einem Interview mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Auch Florus Mulder, Leiter Bildung Mitarbeitende Justizvollzug beim Schweizerischen Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV), weist auf den Bedarf an zusätzlichen Ressourcen hin. «Es fehlt an Personal», sagt er im Interview mit dem #prison-info (Seite 14). «Man müsste viel mehr Ressourcen schaffen, um die inhaftierten Personen zu beglei-





«Was zählt, sind die <Muckis> zwischen den Ohren»: Die Arbeit im Gefängnis erfordert Empathie, Menschenkenntnis und die Fähigkeit, mit Distanz und Nähe umzugehen.

Foto: Peter Schulthess, 2022

ten und auf eine gelungene Reintegration in die Gesellschaft vorzubereiten.»

Die knappen Ressourcen sind auch Ausdruck einer mangelhaften öffentlichen Wahrnehmung des Straf- und Massnahmenvollzugs. Mit ihrer Arbeit leisten die Fachpersonen des Justizvollzugs einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft, von der Öffentlichkeit wird dies aber kaum anerkannt. Die Medien berichten meist nur dann über den Justizvollzug, wenn etwas schiefgeht, beispielsweise bei Fluchten von inhaftierten Personen, bei Gewaltausbrüchen oder bei Wiederholungstaten von straf- oder sanktionsentlassenen Personen. Auch zeichnen die Medien oft ein veraltetes Bild von der Arbeit in den Gefängnissen. Das zeigt sich in Begriffen wie «Wärter», «Wächter» oder «Aufseher», die noch heute regelmässig in Medienbeiträgen vorkommen, obschon sie dem Berufsbild und Aufgabengebiet der Fachpersonen für Justizvollzug längst nicht mehr entsprechen. Auch Hollywood, Netflix und Co. produzieren Bilder, die weit weg sind von der Realität in den Schweizer Gefängnissen.

Image erschwert die Rekrutierung

Diese verzerrte Darstellung entwertet die Arbeit der Fachleute und erschwert die Rekrutierung von Personal. Insbesondere Frauen und die jüngeren Generationen können der Rolle des (autoritären) «Wärters» oder der «Aufseherin» wenig abgewinnen. Das verstaubte Image des Berufs dürfte mit ein Grund sein, warum einige Kantone heute

grosse Mühe haben, Personal für ihre Gefängnisse zu finden. Das SKJV hat die Image-Probleme erkannt und möchte die Kantone dabei unterstützen, den Bekanntheitsgrad der Berufe im Justizvollzug zu erhöhen und der Öffentlichkeit ein «realistischeres Bild» des Vollzugs zu vermitteln. «Wir haben dazu ein Projekt gestartet und werden den Kantonen Massnahmen vorschlagen», erklärt Fabienne Ayer, Kommunikationsverantwortliche beim SKJV. Das SKJV sei schon länger am Thema dran: «Wir weisen beispielsweise die Medien, mit denen wir in Kontakt stehen, immer wieder auf die korrekte Berufsbezeichnung und das breite Aufgabenspektrum der Fachfrauen und Fachmänner Justizvollzug hin.»

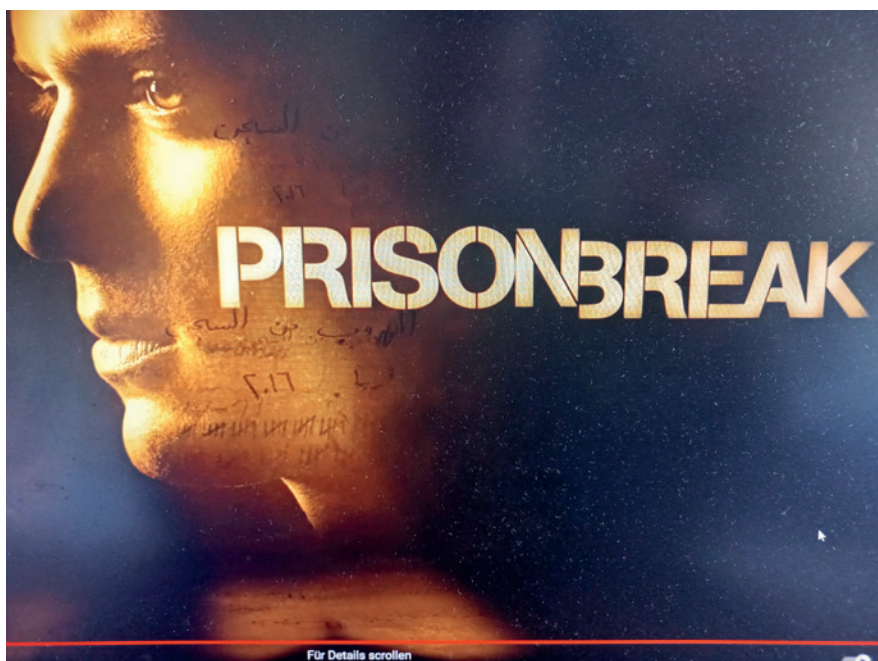
Neues Berufsbild zieht neue Gruppen an

Einige Kantone achten sehr genau darauf, wie sie die Berufe des Justizvollzugs in ihren Medienkanälen präsentieren und in den Stelleninseraten beschreiben. In Zürich etwa werden die sinnstiftenden Aspekte der Resozialisierungsarbeit und die erforderlichen «Soft-skills» wie z. B. Empathie, Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten hervorgehoben. Auf der Website des Kantons ist etwa zu lesen: «Was zählt, sind die <Muckis> zwischen den Ohren: Einfühlungsvermögen, Menschenkenntnis und die Fähigkeit, mit Distanz und Nähe umzugehen.» In Zürich sieht man den Wandel des Berufs als Chance, um neue Personengruppen für die Arbeit in den Gefängnissen zu gewinnen. «Mit dem Konzept der <dynamischen Sicherheit> rückt der Justizvollzug immer näher an die Soziale Arbeit heran», erklärt JuWe-Leiterin Mirjam Schlup. «Durch das neue Berufsbild ziehen wir vermehrt Stellensuchende an, die gerne mit Menschen arbeiten und sich beruflich weiterentwickeln wollen.»

Mehr Teilzeitpensen

Darunter finden sich viele Frauen. Bei der jüngsten Rekrutierungswelle für das Gefängnis Zürich West (82 Stellen) etwa wurden mehr Frauen als Männer angestellt. Der Frauenanteil beträgt dort aktuell rund ein Drittel. Zu diesem hohen Frauenanteil beigetragen hat auch das Angebot, in einem Teilzeitpensum arbeiten zu können. Der Kanton Zürich hat dieses Angebot bewusst geschaffen, um vermehrt auch Frauen zu gewinnen. Ziel ist es, dass in den Teams ein «möglichst ausgeglichenes Verhältnis bezüglich des Frauen-Männeranteils» entsteht. Gemischte Teams, so ist man in Zürich überzeugt, würden deutlich besser funktionieren und auch bessere Arbeitsergebnisse erzielen. Quotenregelungen aber gibt es nicht.

Hollywood, Netflix und Co. produzieren Bilder, die mit der Realität in den Schweizer Gefängnissen zwar wenig gemein haben, das Image der Vollzugsberufe aber dennoch prägen. (Screenshot)





Kanton Waadt wirbt an Berufsmesse

Neue Wege beschreitet auch der Kanton Waadt: Das Amt für Justizvollzug (SPEN) präsentiert sich regelmässig an regionalen Comptoirs (Broye, Nord-Vaudois) und seit einigen Jahren auch an der Berufsmesse in Lausanne. Mithilfe von Videoclips, 3D-Brillen, einer nachgebauten Zelle im Massstab 1:1 samt «Zellen-Durchsuchungs-Spiel» und im direkten Gespräch mit Fachleuten versucht man dort, ein junges Publikum für die vielfältigen Berufe des Justizvollzugs zu begeistern. Dabei hebt das SPEN die am wenigsten bekannte Säule seiner Mission hervor: die Wiedereingliederung. «Die Arbeit im Gefängnis ist per Definition für die Bevölkerung

unsichtbar», erklärt Cindy von Bueren, stv. Leiterin des SPEN, «das macht es schwierig, Leute zu rekrutieren. Und wenn unsere Arbeit schlecht bekannt ist, bekommen wir auch keine guten Bewerbungen». Der Kanton Waadt wird in den nächsten Jahren viele Stellen zu besetzen haben, allein für die geplante neue Justizvollzugsanstalt auf dem Areal Grands-Marais in Orbe sind rund 300 neue Stellen vorgesehen. «Diese Stellen mit guten Leuten zu besetzen, wird in Zeiten des Fachkräftemangels nicht einfach sein», sagt Cindy von Bueren. «Denn auch andere Branchen suchen händeringend nach Leuten. Wir haben uns deshalb entschieden, frühzeitig in die Offensive zu gehen.»

Durchsuchungsspiel in einer nachgebauten Zelle: Das Amt für Justizvollzug des Kantons Waadt sucht an der Berufsmesse in Lausanne den Kontakt zum jungen Publikum, das man für die vielfältigen Berufe des Justizvollzugs begeistern will.

Foto: SPEN

Hinter den Kulissen der ehemaligen Strafkolonie

Zu Besuch in der Freiburger Strafanstalt Bellechasse

Wie findet eine Justizvollzugsanstalt in Zeiten des Fachkräftemangels ihr Personal? Und wie gelingt es ihr, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten? Das wollte #prison-info vor Ort in der Freiburger Strafanstalt erfahren. In Bellechasse kümmern sich rund 200 Mitarbeitende um 300 Insassen im geschlossenen und offenen Vollzug.

Kaspar Meuli

«Wir suchen keine Sheriffs, sondern Leute, die das Konzept der dynamischen Sicherheit umsetzen können.»

Bellechasse, ein Rückzugsort für Rehe? Damit hatten wir nicht gerechnet, aber tatsächlich bewegen sich auf den riesigen Ländereien der Freiburger Strafanstalt derart wenig Menschen, dass es den Tieren hier besonders wohl ist. Auf dem Landwirtschaftsbetrieb, so erfahren wir, ist die Biodiversität ausserordentlich gross. Womit wir auch nicht gerechnet hatten: die Vielzahl von unterschiedlichsten Menschen, die hier zusammenarbeiten – und das, so scheint es, in ziemlich entspannter Stimmung.

Stolz und selbstbewusst kommt sie daher, die Freiburger Strafanstalt mit ihren rund 90 in verschiedensten Epochen gebauten Gebäuden. Sogar eine Kirche gibt es im Herzen des weitläufigen Areals. Nicht etwa eine Gefängniskapelle, sondern das Gotteshaus von Sugiez am Murtensee. Entstanden ist Bellechasse 1898 auf Flächen, die im Zuge der Juragewässerkorrektion urbar gemacht wurden. Ein Eingriff, der nicht nur das Gesicht des Dreiseenlands veränderte, sondern den Bau von zwei weiteren «Strafkolonien», wie man sie damals nannte, ermöglichte: Witzwil in unmittelbarer Nachbarschaft von Bellechasse und die heutigen Etablissements de la plaine de l'Orbe (EPO) ganz im Westen der Region. Guido Sturny, der Direktor der Freiburger Strafanstalt, wird uns später sagen: «Wir sind mehr als eine Vollzugsanstalt, mit unserem Landwirtschaftsbetrieb sind wir Teil der Identität unseres Kantons.»

Nach Bellechasse gereist sind wir, weil wir erfahren wollen, wie es sich arbeitet in einer Justizvollzugsanstalt dieser Grösse. Was für Menschen suchen sich hier ihren Arbeitsplatz? Wie findet eine JVA in Zeiten des Fachkräftemangels Personal? Wer eignet sich für die Arbeit im Gefängnis, und wer kommt nicht in Frage?

Aggressive Situationen im Gespräch klären

Ein erstes Mal stellen wir diese Fragen Andreas Bürgin, dem Abteilungsleiter der geschlossenen Abteilung. Wir treffen ihn in der Überwachungszentrale im Gebäude C. Hier gibt es ganze Wände voller Bildschirme, die Aufnahmen von rund 300 Kameras zeigen, und hier gehen auch die Feuer- oder Aggressionsalarme ein. Die Mitarbeitenden lösen solche Notsignale über ein mit Spezialknopf versehenes Handy aus, das auch automatisch Alarm schlägt, sobald es sich nicht mehr in vertikaler Position befindet. Alarmer jedoch gibt es selten, nur ein- bis zweimal im Monat. «90 Prozent der aggressiven Situationen kann man im Gespräch klären», sagt Andreas Bürgin. Auch Schlägereien unter Gefangenen liessen sich so vereiteln – und die drohen immer wieder. Sei es wegen Spielschulden, Diebstahl oder Drogengeschäften. Am ruhigsten, so Bürgin, seien die Insassen übrigens während der Fussball-WM. Da wolle keiner riskieren mit einem TV-Verbot sanktioniert zu werden.

Bei der Personalrekrutierung hat Andreas Bürgin seine eigenen Grundsätze: Er setzt auf Männer, die in ihrem Leben bereits Uniform getragen haben. Die Rekrutenschule zum Beispiel schweisse zusammen. Und genau diesen Zusammenhalt brauche es auch bei den Eingriffsgruppen in einer JVA, wo sich jeder bedingungslos auf den anderen verlassen können. Andreas Bürgin spricht aus eigener Erfahrung – er war früher unter anderem Berufsmilitär.

Auch Ferdi Eseti trägt Uniform nicht erst, seit er vor bald drei Jahren in Bellechasse Betreuer wurde. Der 36-jährige war früher Grenzwächter. An seinem neuen Beruf interessierte ihn vor allem die Kombination von sozialen Aspekten und Sicherheitsbelangen. Die Arbeit in der Freiburger



Strafanstalt sei «super», meint er. Die besten Erlebnisse in seinem Arbeitsalltag? «Immer wenn ich mich von einem Insassen verabschieden kann, der seine Strafe abgessen hat.»

Sheriffs am falschen Platz

Bei den beiden Frauen, die wir als nächstes treffen, ist der Stellenwert von Uniformen wohl eher gering. Kieu Nguyen ist für den Personaldienst verantwortlich, und Christine Emery ist Abteilungsleiterin Ressourcen. Bevor sie vor knapp einem

Jahr in Bellechasse eingestellt wurde, erzählt Kieu Nguyen, habe sie in der Personalabteilung eines Altersheims gearbeitet. Den Arbeitgeber gewechselt hat sie, weil sie eine «neue Herausforderung» suchte. Auch ihre Vorgesetzte Christine Emery ist erst seit knapp drei Jahren an ihrer jetzigen Position tätig. Ursprünglich hatte sie eine Ausbildung als Krankenschwester gemacht. «Die Leute haben ein völlig falsches Bild von einem Gefängnis», sagt sie, «es ist von amerikanischen Filmen und Serien wie Prison Break geprägt.» Bei der Suche nach

Die Freiburger Strafanstalt Bellechasse wurde 1898 als «Strafkolonie» gegründet.
Foto: Peter Schulthess, 2016



Ferdi Eseti war früher Grenzwächter. An seinem neuen Beruf fasziniert ihn die Kombination von sozialen Aspekten und Sicherheitsaufgaben. Foto: Peter Schulthess, 2024

neuen Mitarbeitenden gelte es als erstes, gegen diese Klischees anzukämpfen. Kandidatinnen und Kandidaten würden deshalb aufgefordert, sich in einem Kurzpraktikum ein eigenes Bild der Gefängnisrealität zu machen. Und Kieu Nguyen ergänzte: «Wir suchen keine Sheriffs, sondern Leute, die das Konzept der dynamischen Sicherheit umsetzen können.»

Vor diesem Hintergrund unsere Frage: Wie stark macht der Freiburger Strafanstalt der allgemeine Fachkräftemangel zu schaffen? «Von einer Krise würde ich nicht sprechen», sagt Christine Emery. Das habe auch damit zu tun, dass Bellechasse im Unterschied etwa zu den Gefängnissen in der Waadt nicht unter Überbelegung leide, die sich schlecht auf die Arbeitsbedingungen auswirke. Bis vor kurzem wurden die Mitarbeiter in Bellechasse in einem sehr breiten Tätigkeitsgebiet eingesetzt: So mussten zum Beispiel auch Handwerker, die tagsüber Seite an Seite mit den Insassen arbeiteten, regelmässig in Abendschichten Kontroll- und Sicherheitsaufgaben übernehmen. Das führte zu Spannungen. Seit dieses sogenannte Brigadensystem abgeschafft worden ist, sind die Funktionen im Innen- und Aussendienst klar getrennt. Das habe die Rekrutierung vereinfacht, so die beiden Personalverantwortlichen, man könne jetzt nach Leuten mit einem klaren Profil suchen.

Wort einer Frau hat wenig Gewicht

Im Innendienst sind dies in den meisten Fällen Männer. Der Grund: In der geschlossenen Abteilung müssen regelmässig Leibesvisitationen durchgeführt werden. Nicht so im offenen Vollzug, doch auch dort gibt es nur eine Frau. Sie heisst Magda Najuy und arbeitet seit fünf Jahren in Bellechasse. Sie hat eine Ausbildung im Hotel- und Gastronomiebereich gemacht und lange in Altersheimen gearbeitet. «Eine Frau kann auf besondere Weise zur Wiedereingliederung beitragen», sagt sie, «die mütterliche Seite macht einen Unterschied.» Doch eine Frau hat es nicht leicht im Gefängnismilieu. «Es ist schwierig, sich Gehör zu verschaffen. Für viele Insassen hat das Wort einer Frau nicht das selbe Gewicht wie das eines Mannes.» Und was sind für Magda Najuy die positiven Momente in ihrem Arbeitsalltag? «Das Gefühl, gewonnen zu haben, wenn ein Insasse etwas dazugelernt hat», sagt sie und erzählt davon, wie sie gerade eben bei einem Insassen ein Handy gefunden habe. Für diesen werde das negative Konsequenzen haben, aber er sei ruhig geblieben und habe seine Wut nicht an ihr ausgelassen.

In der Holzbearbeitungswerkstatt treffen wir Dominik Kilchhofer, er überprüft gerade die Be-

standteile eines Raclette-Sets, an dem einige Insassen arbeiten. Der zurückhaltende junge Mann arbeitete zehn Jahre lang auf seinem ursprünglichen Beruf Zimmermann, machte danach die Polizeischule und hat schliesslich in Bellechasse eine neue berufliche Herausforderung gefunden. «Mir hat es hier sofort zugesagt, was ich besonders schätze, sind die menschlichen Kontakte», erzählt er. Diesen Herbst beginnt er die Ausbildung zum Fachmann Justizvollzug.

Das sei in Bellechasse Standard für alle neuen Mitarbeitenden, hatte man uns auf der Personalabteilung erklärt. In den ersten zwei Jahren gibt es neben der Arbeit interne Ausbildung, danach folgen während zwei weiteren Jahren die Ausbildungsblöcke am Schweizerischen Kompetenzzentrum für Justizvollzug. Und weil der Arbeitgeber einiges in diese Ausbildung investiert, muss man sich danach für weitere zwei Jahre Arbeit in der Freiburger Strafanstalt verpflichten. «Ein verbindliches Engagement über eine Zeit von sechs Jahren ist in der heutigen Berufswelt aussergewöhnlich», betont Kieu Nguyen, die Verantwortliche des Personaldienstes.

Berufliche Zukunft im Strafvollzug

Noch weit länger in der Freiburger Strafanstalt dabei ist Guido Sturny, der heutige Direktor kam zum Französisch lernen und hat 1989 als Aufseher – damals noch ein gebräuchlicher Begriff – in der Landwirtschaft von Bellechasse angefangen. Sturny begrüsst Besucher mit dem kräftigen Händedruck eines Athleten – tatsäch-

«Eine Frau kann auf besondere Weise zur Wiedereingliederung beitragen.»

Telefonkabinen bieten den Insassen Privatsphäre beim Kontakt mit der Aussenwelt. Handys sind streng verboten. Foto: Peter Schulthess, 2016





Magda Najuy war früher in Altersheimen tätig. In einem Gefängnis, sagt sie, könne eine Frau auf besondere Weise zur Wiedereingliederung beitragen.

Foto: Peter Schulthess, 2024

lich war er einst ein erfolgreicher Schwinger und hat auch sonst eine beeindruckende Karriere vorzuweisen: Am Anfang stand eine Käser-Lehre, danach folgten zahlreiche Zusatz- und Weiterbildungen sowie eine militärische Karriere, und ganz nebenbei führte er mit seiner Familie auch noch den elterlichen Hof. Seit 2020 nun ist Guido Sturny Direktor der Freiburger Strafanstalt, die sich auf die zwei Standorte Bellechasse und Freiburg aufteilt. «Wir sind nicht dem Amt für Justizvollzug unterstellt», erklärt er die Besonderheiten des Freiburger Systems, «wir entscheiden vor Ort.» Diese «Selbstverwaltung», wie er sie nennt, scheint ganz nach dem Geschmack des Direktors zu sein.

In seinem Büro mit Blick auf die geschlossene Abteilung spricht Guido Sturny über die Veränderungen, die Bellechasse als Arbeitgeber durchlebt hat. Früher hätten die jungen Mitarbeiter ihre Arbeit hier eher als befristete Zeit auf ihrem Berufsweg gesehen, heute hingen stünden «das Interesse für den Vollzug und die Resozialisierung» im Vordergrund. «Die Leute sehen ihre berufliche Zukunft im Vollzug, wir wollen ihnen deshalb auch die Möglichkeit geben, sich innerhalb der Institution weiterentwickeln zu können.»

Nicht alle wollen noch einmal die Schulbank drücken

Ob sich eine Karriere wie jene des Guido Sturny heute in Bellechasse wiederholen könnte, ist allerdings fraglich. Ausgerechnet in der Landwirtschaft, dem grossen Stolz der Freiburger Strafanstalt, ist es zunehmend schwierig, Leute zu rekrutieren. Im vergangenen Jahr musste eine offene Stelle gleich drei Mal ausgeschrieben werden. Das erfahren wir vom Leiter der Abteilung, Martin Hertach, der mit 21 Mitarbeitern 50 Insassen im offenen Vollzug betreut – und einen der grössten Landwirtschaftsbetriebe der Schweiz führt. Der gelernte Bauer und studierte Agronom kam nach Bellechasse, weil er realisierte, dass er nie einen eigenen Hof würde übernehmen können. Das ist mittlerweile 33 Jahre her. Und noch immer merkt man Hertach die Begeisterung fürs Bauern an, wenn er die Besucher in Ställe und über Felder führt und den Maschinenpark mitsamt eigener Reparaturwerkstatt erklärt.

Zu den Rekrutierungsschwierigkeiten meint er: «Mit Insassen zu arbeiten, liegt nicht unbedingt in den Genen eines Bauern.» Und zudem würden Landwirte durch die Aussicht abgeschreckt, eine Ausbildung zum Fachmann Justizvollzug machen zu müssen. «Mit 35 noch einmal die Schulbank zu drücken, ist nicht jedermanns Sache.»



Schade, denn das Arbeiten auf dem Landwirtschaftsbetrieb von Bellechasse, davon ist Martin Hertach überzeugt, biete eine einmalige Chance, Straftätern den Weg zurück in die Gesellschaft zu ermöglichen. Wir stehen inzwischen vor der hofeigenen Metzgerei und hören die Geschichte von einem Stierkalb, das vor ein paar Jahren hier hätte geschlachtet werden sollen. Ein paar Insassen hatten es mit der Flasche aufgezogen und ihm den Namen Giorgino gegeben. Nun kämpften sie mit einem Sitzstreik gegen seinen Tod. «Tiere sind die Eintrittspforte zur Kommunikation, da wird nicht bewertet», sagt Martin Hertach. «Und wenn man mit den Tieren sprechen kann, lernt man vielleicht auch, mit den Menschen zu sprechen.»

Die Freiburger Strafanstalt Bellechasse betreibt einen der grössten Landwirtschaftsbetriebe der Schweiz, auf dem 50 Insassen im offenen Vollzug arbeiten.
Foto: Peter Schulthess, 2024

«Es verändert sich extrem viel»

Interview mit Florus Mulder über Herausforderungen in der Ausbildung Fachleute im Justizvollzug

Die Anforderungen für Fachkräfte im Justizvollzug sind hoch. Florus Mulder, Leiter des Bildungsbereichs des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Justizvollzug (SKJV), erklärt, was eine Anstalt zu einem guten Arbeitgeber macht und warum die Berufe im Justizvollzug eine Imagepolitur nötig haben.

«Wer im Strafvollzug arbeiten will, sollte ein positives Menschenbild haben.»

#prison-info: Angenommen, ich möchte mich für die Ausbildung zur Fachfrau Justizvollzug bewerben – welche Qualitäten muss ich mitbringen, um im Job zu bestehen und ihn gut zu machen?

Florus Mulder: Sie sollten den Umgang mit unterschiedlichen Menschen in einem multikulturellen Umfeld schätzen, das ist eine der wichtigsten Voraussetzungen. Können Sie gut mit Menschen umgehen? Sind Sie weltoffen und gehen ebenso offen auf Menschen zu? Haben Sie ein positives Menschenbild? Wenn ich im Vornherein denke: «Das ist ein Verbrecher, da kommt eh nichts Gutes dabei heraus» – dann wird es schwierig.

Man muss die Menschen also gernhaben?

Ja, unbedingt, sonst wird man dieser Aufgabe nicht gerecht. Gleichzeitig sollte man sich bewusst sein, dass man in einem «geschlossenen» System arbeiten wird. Man muss sich fragen: Halte ich das aus? Bin ich belastbar? Man sollte auch über eine gewisse Wachsamkeit verfügen, über «Alertness», wie wir sagen, weil gewisse Risiken bestehen. Natürlich muss man sich auch berufliche Handlungskompetenzen aneignen. Doch die Grundausbildung zur Fachfrau und zum Fachmann Justizvollzug ist verglichen mit anderen Berufsausbildungen relativ kurz. Es handelt sich um eine zweijährige berufsbegleitende Zweitausbildung auf Tertiärstufe, ein Berufsabschluss muss bereits vorhanden sein.

Welche Voraussetzung erachten Sie als die wichtigste: Eine grosse Lebenserfahrung oder einen guten Bildungsnachweis?

Lebenserfahrung ist sehr wichtig für diesen Beruf. Es ist hilfreich, wenn man breite Erfahrungen mitbringt, auf die man zurückgreifen kann. Das hat auch mit dem sich verändernden Berufsbild zu tun; man arbeitet vermehrt interdisziplinär und erhält

viel Verantwortung übertragen, da ist es von Vorteil, wenn man bereits über eine grössere Werkzeugkiste verfügt, um je nach Situation das richtige Tool zur Hand zu haben. Gleichzeitig sollten die Mitarbeitenden generell an Veränderungen interessiert sein, denn das Umfeld verändert sich ständig.

Inwiefern? Können Sie Beispiele nennen?

Der Freiheitsentzug ist immer auch ein Spiegel der Gesellschaft. Die Population beispielsweise kann sich verändern; es gibt immer wieder neue Schwerpunkte. Die inhaftierten Personen werden älter, es gibt eine verhältnismässig hohe Zahl an gesundheitlichen Problemen. Damit muss man umgehen können, wie auch mit den gesellschaftlichen Trends wie beispielsweise LGBTQ+. Eine inhaftierte Person einer Männeranstalt definiert sich neu als Frau – wie lösen wir das? Oder nehmen wir das Beispiel Digitalisierung: Unser Ziel ist es, die inhaftierte Person auf die Zeit nach der Haft vorzubereiten, damit sie sich wieder gut in die Gesellschaft integrieren kann – und die Gesellschaft ist heute digitalisiert. Plakatativ gesagt: Wir können den inhaftierten Personen bei ihrer Entlassung nicht einfach eine Telefonkarte in die Hand drücken. Das Rückfallrisiko ist viel höher, wenn ein Mensch sich digital nicht mehr zurechtfindet. Doch die Integration in die digitalisierte Gesellschaft gelingt nicht, wenn die Menschen, die Inhaftierte begleiten, nichts mit der Digitalisierung am Hut haben wollen. Darum ist sie auch Teil der Ausbildung: Justizfachleute in Ausbildung erhalten beispielsweise für die Dauer ihrer Grundausbildung ein Tablet und keine Papierunterlagen mehr.

Wie muss man sich die Ausbildung zum Fachmann, zur Fachfrau Justizvollzug konkret vorstellen?

Die berufsbegleitende Ausbildung dauert 15 Wochen, verteilt auf zwei Jahre. Die Auszubildenden

sind in einer Justizvollzugsanstalt angestellt, in der sie – je nach Kanton – schon einiges an interner Ausbildung erfahren haben. Die Grundausbildung hat zum Ziel, die beruflichen Handlungskompetenzen zu vermitteln, welche die Fachpersonen befähigen, ihre Tätigkeit im Freiheitsentzug auszuüben. Diese Kompetenzvermittlung ist eine gemeinsame Aufgabe der Institutionen des Freiheitsentzugs, der Kantone und des SKJV. Teil des Systems ist, dass die Auszubildenden in den Anstalten von sogenannten Praxiscoaches begleitet werden, die mit uns im ständigen Austausch stehen. In den jeweils zwei- bis dreiwöchigen Modulblöcken geht es um Sicherheit und Prävention, um Begleitung und Betreuung, Nähe und Distanz. Wir zeigen zum Beispiel, wie man auf einen Haftchock reagieren kann, wie man psychische Krankheitsbilder erkennt, wie man Risiken einschätzt. Wir bilden in der Grundausbildung Generalisten und Generalistinnen aus. Zudem können sich Fachleute bei uns individuell weiterbilden.

Ein Modulschwerpunkt heisst «Begleitung und Betreuung». Gleichzeitig ist man aber auch Aufsichtsperson. Ich stelle es mir schwierig vor, dass der Spagat zwischen Begleitung und Aufsicht gelingt. Es ist ein dualer Auftrag von Begleitung/Betreuung und Sicherheit. Seit mehreren Jahren setzen wir im Justizvollzug auf die dynamische Sicherheit, hier hat ein grosser Wandel stattgefunden, von der «Schlüsseldreher-Funktion» hin zu einer menschlichen Begleitung. Man geht davon aus, dass die dynamische Sicherheit eine grosse Hebel-

wirkung für eine gelungene Reintegration hat, und Praxiserfahrungen zeigen, dass beispielsweise die Anzahl Gewalttätigkeiten in den Institutionen abgenommen hat. Bei der dynamischen Sicherheit geht es darum, eine Beziehung zu den inhaftierten Personen aufzubauen und zu pflegen. Die Beziehungsgestaltung ist in der Ausbildung denn auch ein grosses Thema. So üben wir zum Beispiel, wie man auftreten kann, um eine Situation zu entschärfen. Aber natürlich trainieren wir auch, wie man in schwierigen Situationen reagiert, in denen gar nichts mehr zu funktionieren scheint. Es ist eine duale Aufgabe, aber wir stellen die Begleitung und die Betreuung in den Vordergrund. Denn die Reintegration soll nicht erst mit der Entlassung beginnen, sondern am ersten Tag, an dem sich eine Person im Freiheitsentzug befindet.

Es gibt im Justizvollzug zwei Ebenen: Die eine ist der Umgang mit den Gefangenen – auf der anderen Seite muss auch das Team funktionieren und sich mit der Philosophie des Betriebs identifizieren können. Das scheint mir gerade in einer Vollzugsanstalt besonders relevant.

Das ist richtig. Ein guter Teamgeist ist in diesem speziellen Setting – mit den Zellen, mit gefährlichen Situationen, mit schweren Schicksalen – enorm wichtig. Man muss sich auf die Kolleginnen und Kollegen verlassen können, wenn es darauf ankommt. In dieser eingeschlossenen Gesellschaft und mit den komplexen Aufgaben ist es elementar, dass das Team funktioniert.



Zur Person

Florus Mulder ist seit 2020 Leiter Bildung Mitarbeitende Justizvollzug, Mitglied der Geschäftsleitung und seit 1. April 2024 Stellvertretender Direktor des SKJV in Fribourg. Ihm unterstehen die Abteilungsleitenden der Aus- und Weiterbildung sowie der Geschäftsstelle Prüfungswesen. Der Profi in Organisationsentwicklungs- und Bildungsfragen hat zuvor in verschiedenen Profit- wie Non-Profit-Organisationen in leitenden Funktionen gearbeitet – unter anderem beim Bund, bei der Post, der Swisscom und bei Tamedia.

Foto: SKJV

Was kann eine Direktion dafür tun, dass es funktioniert? Oder anders gefragt: Wann ist eine Justizvollzugsanstalt ein guter Arbeitgeber?

Wichtig sind eine gute, offene Gesprächskultur und ein gemeinsames Verständnis über das, was gilt und welche Entwicklungen angestrebt werden. Man muss den Justizfachleuten Möglichkeiten bieten, sich einzubringen, und sie bei Prozessen miteinbeziehen. Als Arbeitgeber muss man den Mitarbeitenden Raum für ihre persönliche Entwicklung bieten, gleichzeitig ist aber auch die hierarchische Struktur für den Betrieb notwendig. Man übergibt ihnen spannende Aufgaben und Kompetenzen, die ihrem Verantwortungsbereich entsprechen, den man respektiert. Auch braucht es Raum für die Psychohygiene: Man muss Möglichkeiten schaffen, damit sich die Leute austauschen können. Man muss darüber sprechen, wenn etwas passiert ist, und gemeinsam Wege finden, wie man damit umgehen kann.

Ein anderes Thema ist Nähe und Distanz – mitunter eine Gratwanderung. Wie bereiten Sie die angehenden Fachkräfte auf diese Problematik vor?

Wir gehen am Anfang der Ausbildung auf die moralische Bedeutung von Pflicht, Regeln und Verpflichtung ein. Was ist die Haltung, die man von uns in diesem Beruf erwartet? Und was genau bedeutet psychologische Nähe oder Distanz? Das ist individuell und kulturell unterschiedlich – auch hier hilft die Lebenserfahrung. Und natürlich auch die Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen und der Austausch in der Praxis.

Ich stelle mir die psychische Belastung in diesem Beruf als gross vor: Das geschlossene Setting, die Konfrontation mit schwierigen Menschen, Schicksalen und Situationen – kann man darauf überhaupt vorbereitet werden?

Wir erarbeiten Themen sehr konkret. Nehmen wir das Beispiel Suizid: Zuerst geht es darum, wie man Anzeichen dafür erkennen kann, dass jemand suizidale Gedanken hat. Im zweiten Schritt üben wir, wie man damit umgehen und die Person darauf ansprechen kann. Um die Situationen zu trainieren, haben wir ein digitales Tool mit Avataren entwickelt. Ich muss wissen, wann ich welche Massnahmen ergreifen kann. Wenn man dann in die Situation gerät und einen Suizid verhindern kann, ist das ein bedeutender Moment.

Es kann aber auch sein, dass man einen Suizid nicht verhindern kann ...

Das ist in den Kursen selbstverständlich auch Thema. Wir versuchen, unsere Leute auf solche Situationen vorzubereiten. Wie geht man damit um? Wie

und mit wem kann man darüber reden? Natürlich wird das Personal auch intern begleitet.

Im neu eröffneten Gefängnis Zürich West mussten aufgrund einer Fehlplanung auf einen Schlag rund 80 zusätzliche Stellen geschaffen werden. Können Sie einen solchen Ansturm an Auszubildenden überhaupt bewältigen?

Die neuen Angestellten lassen wir frühestens nach sechs Monaten bei uns ins Klassenzimmer, die Ausbildung findet meist zeitversetzt statt. Das heisst, die neuen Fachkräfte treten zunächst die Stelle in der Vollzugsanstalt an, wo sie interne Kurse besuchen. Erst Monate später absolvieren sie schliesslich unsere berufsbegleitende Ausbildung. Wir haben nur eine begrenzte Anzahl Plätze: Wir bilden jährlich rund 200 Personen pro Lehrgang aus und sind jedes Jahr voll ausgebucht.

Der Fachkräftemangel ist für Sie demnach kein Thema?

Doch, auch in unserer Branche kennen wir das Problem – aber interessanterweise ist es kantonal unterschiedlich gross. In manchen Kantonen sind die Justizvollzugsanstalten vom Fachkräftemangel weniger betroffen, in anderen hingegen sehr, insbesondere in den spezialisierten Bereichen wie den Gesundheits- und den IT-Berufen. Aber auch in der Sicherheit und Betreuung/Begleitung findet man in manchen Kantonen nicht genug Personal, da gehen zum Teil überhaupt keine Bewerbungen ein.

Was können Sie dagegen tun?

Das SKJV ist für die Ausbildung zuständig, die Rekrutierung des Personals liegt bei den Kantonen. Diese möchten wir künftig gerne mit noch zu definierenden Massnahmen unterstützen. Meiner Ansicht nach müssen wir auch das Berufsbild in unserer Gesellschaft klarer gestalten. Ich kenne nicht viele Leute, die sagen: Ich wollte schon immer im Gefängnis arbeiten. Das klingt einfach nicht sexy. Viele haben leider ein oft durch amerikanische Filme geprägtes Bild im Kopf: Anstalten wie Alcatraz, mit Aufsehern aus TV-Serien ... und das entspricht in keiner Art und Weise der schweizerischen Realität.

Es braucht eine Image-Politur.

Ja, das Image muss gestärkt werden. Das SKJV sieht das Bedürfnis der Kantone, den Bekanntheitsgrad der Berufe im Justizvollzug zu erhöhen, und hat deshalb ein Projekt gestartet. Wir wollen vermitteln, dass die Frauen und Männer, die im Justizvollzug diese anspruchsvolle Rolle wahrnehmen, die sich jeden Tag einsetzen und diesen unglaublich spannenden und herausfordernden Job ausüben, eine äusserst wichtige und sinnstiftende Aufgabe

«Die Fachleute Justizvollzug schaffen für die Menschen im Freiheitsentzug einen fruchtbaren Boden für eine gelungene Rückkehr in die Gesellschaft.»



haben. Sie sind diejenigen, die den inhaftierten Personen am nächsten stehen und einen grossen Einfluss auf sie haben. Mit ihrer Haltung und ihrer Kompetenz schaffen die Fachleute Justizvollzug für die Menschen im Freiheitsentzug einen fruchtbaren Boden für eine gelungene Rückkehr in die Gesellschaft.

Wenn Sie einen Wunsch offen hätten für Ihre Arbeit als Leiter des Bildungsbereichs des SKJV – wie würde der lauten?

Ich wünschte mir, es würde mehr Geld in den Justizvollzug investiert: Es fehlt an Personal. Denn Ziel und gesetzlicher Auftrag ist es, dass wir die inhaftierten Personen möglichst gut wieder in die Gesellschaft integrieren. Dafür sollte man genügend Mittel bereitstellen – denn wenn man im Nachhinein Fehler korrigieren muss, weil man zu wenig Geld investiert hat, wird es am Ende nur teurer. Man müsste also viel mehr Ressourcen schaffen, um die inhaftierten Personen zu begleiten und ihnen zu helfen, sich wieder auf den richtigen Weg zu begeben. So

könnten beispielsweise mehr finanzielle Mittel für die Bildung der inhaftierten Personen eingesetzt werden, um ihnen die nötigen Kompetenzen für den Wiedereinstieg zum Nutzen aller mit auf dem Weg zu geben. Denn die schweren Fälle sind im Verhältnis eine kleine Anzahl Personen – die allermeisten Täterinnen und Täter kommen wieder auf freien Fuss: morgen sitzen sie vielleicht schon neben uns im Bus.

Das Interview führte Christine Brand

Die Digitalisierung ist Teil der Ausbildung von Justizfachleuten. Nur so können sie inhaftierte Personen auf das Leben nach der Haft in einer digitalisierten Welt vorbereiten.
Foto: SKJV

Grund- und Führungsausbildung

Das Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug SKJV mit Sitz in Freiburg führt im Auftrag der Kantone und des Bundes die Grund- und Führungsausbildung aller Mitarbeitenden der rund 90 verschiedenen Schweizer Justizvollzugsanstalten sowie Weiterbildungen durch. Das SKJV unter-

stützt die Kantone durch die Bearbeitung berufsspezifischer Themen, fördert den vertieften fachlichen Austausch und die Weiterbildung von den verschiedenen im Justizvollzug tätigen Berufsgruppen und beobachtet und informiert über fachliche Entwicklungen.

Wandel – oder wenn der Chef besonders gefordert ist

Change-Management im Justizvollzug

Das Regionalgefängnis Thun geht in der Untersuchungshaft neue Wege. Geplant ist, dass sich die Insassen neu bis zu acht Stunden ausserhalb ihrer Zelle aufhalten dürfen – statt wie zuvor nur eine bis drei. Eine der grössten Herausforderungen dabei: Die Mitarbeitenden für den Wandel gewinnen.

Reto Liniger

Die Leitung kündigte das Vorhaben im Januar 2021 an: Das strenge Setting in der Untersuchungshaft mit ihren 79 Plätzen soll ab August 2023 gelockert werden. Geplant ist, dass sich die Insassen im Regionalgefängnis Thun ab August 2023 bis zu acht Stunden ausserhalb ihrer Zelle aufhalten können – statt wie zuvor nur eine bis drei. Während der Zellenöffnung soll eine Person aus dem Betreuungsteam für alle Fragen der Insassen zuständig sein und in ständigem Kontakt mit ihnen stehen: beim Essen, beim Spielen oder bei Gesprächen. Und wie immer bei Veränderung, regt sich Widerstand. Einige Mitarbeitende befürchteten, sie seien künftig zu nahe an den Insassen und daher zu stark mit deren Problemen konfrontiert. Sie wussten nicht, ob sie mit dieser Nähe umgehen können und ob sie diese Nähe überhaupt wollen.

Das Regionalgefängnis Thun wurde 2001 eröffnet und 2005 erweitert.
Foto: Peter Schulthess, 2019



Mitarbeitende für den Wandel motivieren

Sei es die Einführung eines neuen Betreuungssystems, der Umzug in neue Räumlichkeiten oder der Einsatz neuer Technologien – Wandel löst immer auch Widerstand aus. Der Mensch verdächtigt den Wandel, einen unangenehmen Bruder zu haben: den Verlust. Daher zieht er meistens das Bestehende dem Neuen vor. Die Wissenschaft spricht von einem menschlichen Denkfehler, der Philosoph Voltaire sagte es so: «Die Menschen lieben den Fortschritt, doch sie hassen die Veränderung.» Und so gehört der Umgang mit Veränderung zu den grössten Herausforderungen von Führungskräften. Unternehmensberater kommen zum Schluss: Erfolgreicher Wandel beginnt immer bei den Mitarbeitenden.

Es war an Ulrich Kräuchi und seinem Kader, die Mitarbeitenden für das Projekt in Thun zu motivieren. Ihnen Ängste zu nehmen, Kündigungen zu vermeiden und vielleicht sogar Vorfreude zu schüren. Ein heikles Unterfangen – auch für einen erfahrenen Mann wie Kräuchi. Er ist 62 Jahre alt und war Forstwart und Grenzwächter, bevor er im Regionalgefängnis Bern zu arbeiten begann. Seit dem Jahre 2001 ist er im Regionalgefängnis Thun tätig; 10 Jahre als stellvertretender Leiter, seit 13 Jahren leitet er das Gefängnis. Er weiss um die Gefahr von solchen Prozessen: Wandel und Krise treten oft gemeinsam auf – wie Zwillinge. Wird die Unsicherheit für die Mitarbeitenden zu gross, kann es zu Kündigungswellen oder Konflikten kommen. Das will Kräuchi unbedingt vermeiden. Denn bislang arbeiteten seine Mitarbeitenden gerne im Gefängnis von Thun, sie schätzen insbesondere den kollegialen Umgang und den guten Teamgeist.

So auch Ernst Staudenmann. Er ist Leiter Sicherheit und Loge und arbeitet seit über 20 Jahren im Regionalgefängnis. Er führt ein Team von acht Mitarbeitenden.



Der ausgebildeten Fachfrau Justizvollzug Natalja Schmid gefällt die Arbeit gemäss dem Konzept der dynamischen Sicherheit. Sie sagt, sie nehme ihren Job heute als sinnvoller wahr. Foto: Peter Schulthess, 2024

Was hat die Leitung getan, um Ihnen die Ängste vor dem Wandel zu nehmen?

Wir wurden in Workshops und Teamsitzungen früh einbezogen und umfassend informiert. Wir pflegen in Thun grundsätzlich einen regen Austausch mit der Leitung – das schafft Vertrauen. Die Leitung vermittelt den Mitarbeitenden so das Gefühl, dass man Teil des Wandels ist. Jeden Montag treffen sich beispielsweise alle Bereichsleitenden zum Austausch. Das Protokoll dieser Treffen wird danach im Intranet aufgeschaltet. So sind alle Mitarbeitenden darüber auf dem Laufenden, was läuft und was geplant ist. Ich schätze diese offene und transparente Kommunikation sehr.

Ist Ihnen die Kommunikation besonders wichtig?

Nicht nur die Kommunikation ist entscheidend, um den Mitarbeitenden ihre Ängste zu nehmen. Ebenso wichtig ist aus meiner Sicht die Wertschätzung der Mitarbeitenden – und das haben wir in Thun. Die Leitung bedankt sich nicht nur am Mitarbeitergespräch für die Zusammenarbeit; wir spüren den Rückhalt und die Wertschätzung der Direktion immer.

Konstruktiver Umgang mit Konflikten gefordert

Gefängnisdirektor Ulrich Kräuchi kennt den Stellenwert der Kommunikation. Im Rahmen von Veränderungen in der Jugendabteilung sei Kritik laut geworden, sagt er. Einige Mitarbeitende hätten sich darüber beklagt, zu wenig in den Wandel integriert worden zu sein. «Das haben wir ernst genommen.» Die Einführung des Projektes in der U-Haft wurde

daher mit allen Mitarbeitenden während zwei Jahren in acht grösseren Workshops vorbereitet. «Die Mitarbeitenden konnten ihre Bedenken äussern, sich einbringen und wir haben gemeinsam nach Lösungen gesucht.» Hinzu kam ein wöchentlicher Austausch mit dem Kader, bei dem bauliche und strategische Fragen geklärt wurden. «Als wir dann das strenge Setting öffneten, hat das gut geklappt», erklärt Kräuchi.

Dieser Ansicht ist auch Andrea Zimmermann (47). Sie ist Leiterin der Jugendabteilung mit acht Plätzen, führt ein Team von zehn Mitarbeitenden und arbeitet seit August 2020 im Gefängnis von Thun.

Warum hat der Wandel Ihrer Meinung nach gut geklappt?

Das Rezept ist das Vertrauen in die Mitarbeitenden. Die Leitung liess uns viel Gestaltungsspielraum. Wir wurden sogar ermuntert, Neues auszuprobieren – und das hat uns Mitarbeitende motiviert. Ich habe unter anderem begonnen, mit den Jugendlichen zu kochen. Dabei entstehen schöne und bereichernde Momente. Um uns auf neue Aufgaben vorzubereiten, fördert die Leitung ausserdem Weiterbildungen. Ich bin an einer Weiterbildung in Kriminologie an der Universität in Bern.

Was braucht es für einen attraktiven Arbeitsplatz?

Da es in sozialen Einrichtungen regelmässig zu Konflikten kommt, ist der konstruktive Umgang damit wichtig. Es braucht aus meiner Sicht einen ständigen Austausch zwischen allen Beteiligten – und dieser Austausch muss offen und respektvoll sein. Man soll auch heikle Themen diskutieren können. Attraktiv ist zudem ein Arbeitsplatz, an dem der Austausch zwischen den Teams funktioniert und ein wohlwollendes Arbeitsklima herrscht.

Dank dem guten Arbeitsklima im Regionalgefängnis Thun kam es in den letzten Jahren kaum zu Wechseln auf den Schlüsselpositionen. Mit gewissen Leuten arbeitet Direktor Ulrich Kräuchi bereits seit 20 Jahren zusammen. Was ist sein Erfolgsrezept? «Ich gebe Verantwortung ab.» Kräuchi lässt seinen Mitarbeitenden bewusst viel Gestaltungsspielraum. «Ich muss nicht alles wissen, was im Gefängnis läuft.» Und Fehler seien nicht zu vermeiden. Entscheidend sei, wie man darauf reagiere. «Geschehen Fehler, suche ich gemeinsam mit meinen Mitarbeitenden nach Lösungen. Ich stehe aber immer hinter meinen Leuten und ihren Entscheiden.»

Kommt dazu: Um Konflikte zu vermeiden, spricht Kräuchi bereits bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden heikle Themen an wie Schichtdienst, Konflikte und Stress. So würden die Ansprüche bereits im Vorstellungsgespräch klar definiert.

Hauptauftrag des Regionalgefängnis Thun ist die Untersuchungshaft, dafür stehen 79 Plätze zur Verfügung. Gesamthaft zählt das Gefängnis gegenwärtig rund hundert Insassen und Insassinnen.
Foto: Peter Schulthess, 2019





Das neue Setting der Untersuchungshaft wurde im August 2023 eingeführt. Der Arbeitsalltag wurde dadurch lebendiger. Zudem funktionieren die Abteilungen ruhiger als früher, da während des Tages alle Probleme diskutiert werden.

Foto: Peter Schulthess 2024

Jugendabteilung im Regionalgefängnis Thun: Mit spezifisch ausgebildetem und geschultem Personal wird der besonderen Vulnerabilität von Jugendlichen im Gefängnis Rechnung getragen.
Foto: Peter Schulthess 2024



«Schliesslich sind nur wenige Leute überfordert», sagt Kräuchi. Aber natürlich müsse man lernen, gewisse Konflikte auszuhalten. «Ich muss dafür meinen Mitarbeitenden den nötigen Support geben. Was am meisten hilft: ein gutes Arbeitsklima, offene Türen, Verständnis und Wertschätzung.»

Der respektvolle Umgang der Leitung mit den Mitarbeitenden schätzt auch Nataljia Schmid (39). Sie ist ausgebildete Fachfrau Justizvollzug und arbeitet seit über 20 Jahren im Gefängnis in Thun.

Offenbar funktioniert der Wandel in der U-Haft. Gibt es aus Ihrer Sicht trotzdem Probleme?

Wir mussten viele bauliche Massnahmen umsetzen, damit wir dieses Projekt realisieren konnten. Schlussendlich ist es so, dass die Insassen heute mehr Zeit ausserhalb der Zellen verbringen. Für dies fehlt uns teils die Infrastruktur, es bräuchte mehr Aufenthaltsräume.

Sie haben bei der Einführung der dynamischen Sicherheit mitgewirkt. Was löste dieser Wandel bei Ihnen aus?

Natürlich ist es ein anderes Arbeiten, es geht mehr in Richtung Betreuung. Unsere Arbeit ist anspruchsvoller geworden. Doch seit ich mit dem Konzept der dynamischen Sicherheit arbeite, nehme ich meinen Job als sinnvoller wahr. Wir arbeiten auf ein Ziel hin: die Reintegration. Und da ich meinen Job als sinnvoll wahrnehme, komme ich am Abend auch zufriedener nach Hause.

Sie sind kürzlich Mutter geworden. Lässt sich Ihr Job mit Ihrer Familie vereinbaren?

Ja, wäre diese Flexibilität nicht möglich, würde ich nicht mehr hier arbeiten. Leider ist die Vereinbarkeit von Job und Familie nicht in jedem Gefängnis möglich; bei uns in Thun war das nie ein Problem, dafür bin ich dankbar.

Mehr Interaktion mit den Insassen

Das neue Regime in der Untersuchungshaft wurde im August 2023 eingeführt – und es kam weder zu einer Kündigungswelle noch zu Konflikten. Ulrich Kräuchi nennt das Projekt heute gar eine Erfolgsgeschichte und spricht von einer Win-Win-Situation. «Die Mitarbeitenden arbeiten gerne auf diesen offenen Abteilungen, weil ihr Job an Qualität gewonnen hat.» Sie sind nicht mehr nur für Sicherheit zuständig, sondern haben mehr Interaktion mit den Insassen. Der Arbeitsalltag sei lebendiger geworden, betont der Direktor, und inzwischen wolle niemand mehr zurück zum alten Regime. Zudem würden die Abteilungen heute ruhiger funktionieren als früher, da während des Tages alle Probleme diskutiert würden. «In einem Wandel steckt immer die Aussicht auf Fortschritt – dies sollte die Leitung im Dialog mit den Mitarbeitenden betonen», sagt Kräuchi. Doch insgeheim weiss er, dass er trotz der positiven Erfahrungen beim nächsten Wandel wieder vor derselben Herausforderung stehen wird: Wie kann man die Mitarbeitenden für eine Veränderung begeistern?

«Wir setzen uns für eine Aufwertung des Berufsstands ein»

Interview mit dem Genfer Gewerkschafter und Vollzugsbeamten Nicolas Allaz

Das Genfer Vollzugspersonal hat ein krisengeschütteltes Jahrzehnt hinter sich, spürt aber immer noch bestimmte Nachwehen. Problematisch sind die Personalausfälle und die verzögerte Einführung neuer Standards für das Zellenmanagement. Gewerkschafter Nicolas Allaz ist der Ansicht, dass das aktuelle Modell einem proaktiveren Ansatz weichen muss und dass die Aufwertung des Berufs einen Paradigmenwechsel bedingt.

Aus historischen Gründen ist in Genf das Vollzugspersonal in derselben Gewerkschaft organisiert wie die Stadtpolizei («gendarmes»), nämlich der «Union du personnel du corps de police» (UPCP). Im Kanton gibt es 595 Vollzugsbeamte, von denen fast 90 Prozent einer Gewerkschaft angehören. Nicolas Allaz präsidiert als Milizgewerkschafter die Sektion Haft der UPCP, beruflich ist er Vollzugsbeamter der Haftanstalt Champ-Dollon.

#prison-info: Wie beurteilen Sie ganz allgemein die aktuellen Arbeitsbedingungen des Vollzugspersonals in den Genfer Haftanstalten?

Nicolas Allaz: Ich würde von «schwierigen Bedingungen» sprechen. Das liegt zum einen an der Baufälligkeit bestimmter Gebäude, aber am au-

genseheinlichsten ist der hohe Personalausfall, in den letzten drei Jahren bewegte er sich zwischen 8,8 und 14,5 Prozent – im Schnitt waren es 11,4%. Personalausfälle sind in den Genfer Strafvollzugsanstalten schon fast die Regel.

Wie lassen sich diese Ausfälle erklären?

Da kommen verschiedene Faktoren zusammen, wie die jüngsten sozialen Konflikte, der Dauerstress aufgrund chronischer Überbelegung oder die Covid-Pandemie. Neben der eigenen Arbeit muss man auch für die abwesenden Kollegen einspringen. Nicht selten muss man an freien Tagen arbeiten und kann diese dann nicht mehr nachholen. Das führt auf die Dauer zu Erschöpfung und totaler Verausgabung: Dann fallen manche aus

«Irgendwann glaubt der In-sasse dann, dass das Problem nicht gemeldet wurde, dass seine Anliegen nicht ernst genommen werden. Dies kann zu Spannungen führen.»



Zur Person

Nicolas Allaz ist Vizepräsident der Gewerkschaft UPCP und Präsident der Sektion Haft. Hauptberuflich arbeitet er seit 1999 als Vollzugsbeamter in der Genfer Haftanstalt Champ-Dollon. Er schloss den berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang «Gesundheit im Freiheitsentzug» mit einem Certificate for Advanced Studies (CAS) ab und ist Mitglied im Experten-Pool des RAN (Radicalization Awareness Network) der Europäischen Kommission für Migration und Inneres.



**Das Gefängnis «Champ-Dollon» wurde in den 1970ern gebaut und seit-
her nur unzureichend saniert. Die baulichen Mängel beeinträchtigen laut
Nicolas Allaz den Alltag der Insassen – und die Sicherheit des Personals.**

Foto: Peter Schulthess, 2019

und die anderen werden noch stärker mit Arbeit eingedeckt und so weiter und so fort. Ein Teufelskreis, ausgelöst durch politische Entscheidungen, die das Vollzugspersonal kaum nachvollziehen konnte und als mangelnde Wertschätzung des Arbeitgebers empfand.

Wie meinen Sie das?

Von 2012 bis 2023 waren die Gewerkschaft und ihre Mitglieder damit beschäftigt, die ständigen politischen Angriffe auf unsere sozialen Errungenschaften abzuwehren. Vordringliche Aufgabe war die Rettung der Vorsorgepläne und der Löhne des Vollzugspersonals. Wir leisteten ununterbrochen Widerstand und fühlten uns herabgesetzt. Und so kam es zu immer mehr Personalausfällen.

Ist das politische Klima immer noch angeheizt?

Nein, der Austausch ist konstruktiv und wir fühlen uns ernst genommen. Der Dialog bringt den Staatsrat, die Anstaltsleitungen, das Vollzugspersonal und die Gewerkschaft auf eine gemeinsame Linie. Mit den Parlamentariern ist es komplizierter, weil sie dogmatischer unterwegs sind. Vereinfacht gesagt: Einige würden die Vollzugsanstalten am liebsten abschaffen, andere möchten sie ausbauen, und wieder andere wollen sie privatisieren. Doch das eigentliche Problem liegt woanders. Da wir fast ein Jahrzehnt lang gezwungen waren, die sozialen Errungenschaften zu verteidigen, haben wir die eigentlichen Herausforderungen im Vollzug aus den Augen verloren. Daher der Rückstand bei der Gebäudesanierung, dem Wissenserwerb und den Ausbildungsbefugnissen.

Worin besteht die Arbeit einer Fachperson für Justizvollzug?

Dem Vollzugsbeamten als erste Anlaufstelle kommen ganz unterschiedliche Rollen zu. Er ist polizeilicher Ordnungshüter mit dem Auftrag, die Anstaltsregeln durchzusetzen und die einheitliche Behandlung der Insassen sicherzustellen. Er nimmt auch eine wichtige soziale Rolle wahr: Das Verhältnis zu den Insassen soll gut sein, aber nicht zu innig; er muss sie verstehen, darf sich von ihnen aber nicht manipulieren lassen. Für die inhaftierte Person ist der Vollzugsbeamte das Tor zu den gewünschten Leistungen; mit ihm muss sie zusammenarbeiten, um ihre alltäglichen Probleme zu lösen. Nicht selten ist er auch eine Vertrauensperson, der ein Insasse zum Beispiel anvertraut, dass er sich sorgt, weil seine Frau ihn nicht mehr besuchen kommt, oder dass er gestresst ist, weil seine Gerichtsverhandlung in drei Tagen ansteht, oder auch dass er verzweifelt ist, weil seine Mutter schwer krank ist und er sie mangels Geld nicht

anrufen kann. Das Vollzugspersonal ist dafür geschult, Insassen zu verstehen, Situationen einzuschätzen und Lösungsansätze zu finden.

Welche wesentlichen Eigenschaften sollte man für diesen Beruf mitbringen?

Das Wesen dieses Berufs ist das Menschliche, der Umgang mit Menschen. Wir sind nicht einfach der Schlüsselwart! Gute Kommunikation ist das A und O: Damit können wir einerseits die Insassen besser kennenlernen und uns andererseits mit den Kollegen austauschen und entsprechend die richtigen Entscheidungen treffen. Wir lösen 95 Prozent aller Probleme, indem wir miteinander reden. Unser wirkungsmächtigstes Arbeitsmittel ist das Wort, aber wir müssen auch pragmatisch sein und grundsätzlich fair entscheiden.

Worin besteht Ihre Arbeit?

Ich leite eine «Eintrittsabteilung» in der Untersuchungshaft. Während der ungefähr zehn Tage, die jemand hier verbringt, müssen wir allfällige Probleme erkennen und die Risiken einschätzen. Es geht insbesondere darum, mögliche körperliche oder psychische Leiden, Suchterkrankungen, Erziehungs- oder Bildungsdefizite sowie hygienische oder charakterliche Mängel zu erfassen. Gefängnisschock, Mehrfachabhängigkeiten und unterschwellige psychische Störungen sind für die Risikoeinschätzung von grosser Bedeutung. In unserer Abteilung «kartieren» wir die Neuankommlinge, damit wir sie unter dem Blickwinkel der allgemeinen Sicherheit und der sozialen Integration auf möglichst wirksame Haftbedingungen vorbereiten können.

Und wie geht es danach weiter?

Champ-Dollon, das ist noch «alte Schule». Die Einschätzung erfolgt nicht anhand einer bestimmten Methode, sondern eher intuitiv aufgrund des Bauchgefühls des jeweiligen Vollzugsbeamten. Die Ankömmlinge werden nach begangener Straftat, Herkunft und Haftverhalten «sortiert». Da aber die Gefängnisse überbelegt sind, muss sich das Vollzugspersonal bei der Zuweisung der Zellen nach den verfügbaren Plätzen richten. So kann es vorkommen, dass sich ein Berufsverbrecher, ein erstmaliger Verkehrssünder, ein U-Häftling und ein verurteilter Straftäter dieselbe Zelle teilen.

Sie erwähnten den Rückstand in der Ausbildung und bei den Bauten. Welche baulichen Massnahmen fordert die Gewerkschaft?

Die Politik konzentrierte ihre ganze Aufmerksamkeit auf das Bauvorhaben Les Dardelles und vernachlässigte dabei die Erneuerungsarbeiten für

«Die Einführung der Dynamischen Sicherheit ist eine echte Herausforderung, weil sie einen sicherheitstechnischen Paradigmenwechsel erfordert.»

Champ-Dollon, wodurch das Gebäude aus den 1970er-Jahren schnell sanierungsbedürftig wurde. Verstopfte Abflüsse, überflutete Zellen, üble Gerüche über ganze Stockwerke hinweg und bröckelnde Wände sind an der Tagesordnung. Vieles ist in sehr schlechtem Zustand: Die Duschen und die sanitären Anlagen sind veraltet, die Wände und die elektrischen Einrichtungen ebenfalls. Und ist im Gefängnis mal was kaputt, kann der Vollzugsbeamte nicht einfach selber Hand anlegen, sondern er muss sich ausnahmslos an die zuständigen Fachstellen wenden, die jedoch chronisch überlastet sind. Jedenfalls sind die Zustände in Champ-Dollon mittlerweile unzumutbar. Vorderhand kämpft die Gewerkschaft nicht unbedingt um mehr Plätze, sondern ganz einfach um menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen!

Beeinträchtigen diese Zustände die Sicherheit?

Die baulichen Mängel beeinträchtigen den Alltag eines Insassen, der täglich 23 Stunden in seiner Zelle verbringt. So sind hier die Lichtverhältnisse zehnmal wichtiger als bei jemandem, der nicht eingesperrt ist. Häufig lesen die Insassen ihre Strafsakte in der Nacht. Eine defekte Glühbirne, und der Betroffene kann seine Unterlagen nicht lesen. Solche Dinge müssen rasch repariert werden. Doch das simple Auswechseln einer Glühbirne kann Tage oder sogar Wochen dauern. Irgendwann glaubt der Insasse dann, dass das Problem nicht gemeldet wurde, dass seine Anliegen nicht ernst genommen werden. Dies kann zu Spannungen führen, zu aggressivem oder sogar gewalttätigem Verhalten gegenüber dem Vollzugspersonal. Das rinnende WC wird nicht repariert und verpestet wochenlang die Zelle: Wie kann man es da den vier oder fünf Zellinsassen verübeln, wenn sie ihrem Ärger über die Anstalt Luft machen? Darum ja, veraltete Bauten können die Sicherheit durchaus beeinträchtigen. Unsere Insassen sind keine Wildkatzen! Sie vegetieren nicht in einem Käfig vor sich hin. Es sind Menschen, deren Grundrechte wir wahren müssen.

Und was fordert die Gewerkschaft in Sachen Ausbildung?

Wir setzen uns für eine Aufwertung des Berufsstands ein; die Rolle des Vollzugsbeamten soll durch den Erwerb neuer Befugnisse und Kompetenzen gestärkt werden. Im Zentrum der Ausbildung soll ein fachlicheres Arbeitsmodell stehen, Stichwort «Dynamische Sicherheit und Informationsmanagement». Die Einführung eines solchen Modells ist eine echte Herausforderung, weil sie

einen sicherheitstechnischen Paradigmenwechsel erfordert.

Was für ein Paradigmenwechsel?

Traditionellerweise beruht das Sicherheitssystem in Champ-Dollon im Wesentlichen auf einem «Aktion-Reaktion»-Ansatz. Sobald was passiert, wird unverzüglich gehandelt! Dieses Modell ist darauf ausgelegt, jederzeit auf jede erdenkliche Situation wo auch immer im Gefängnis mit grösstem Mitteleinsatz zu reagieren. Wir brauchen hier einen Kulturwandel: Sicherheit muss auf fundierten Entscheidungen beruhen, die auf der Grundlage einer genauen Risikobewertung und -antizipation zu treffen sind. Das nennen wir dynamische Sicherheit und Informationsmanagement.

Was ist mit diesen beiden Begriffen gemeint?

Die dynamische Sicherheit ist auf das Informationsmanagement angewiesen: Je mehr anstaltsinterne Informationen fließen, desto präziser und effizienter fallen die Entscheidungen aus. Konkret muss das Vollzugspersonal in der Anstalt ein Umfeld schaffen, das positive Beziehungen zu den Insassen begünstigt. Mit den inhaftierten Personen sprechen, sie unter Wahrung ihrer Rechte beobachten – dadurch lassen sich Informationen gewinnen, die anschliessend im Rahmen des Informationsmanagements analysiert und ausgewertet werden. Daraus lassen sich verwertbare Erkenntnisse zu Sicherheit, Gesundheit oder Statistik gewinnen. Ziel ist die Bereitstellung des erforderlichen Sicherheitsdispositivs zur rechten Zeit am rechten Ort in der richtigen Grössenordnung und aufgrund objektivierter Gründe. Das Informationsmanagement ermöglicht es den Haftanstalten, bessere Fähigkeiten zur Verhütung von Ausbrüchen, Konflikten, Unruhen, Schlägereien oder kriminellen Handlungen zu entwickeln. Es ist letztlich eine Möglichkeit, den OSZE-Ansatz der «erkenntnisgestützten Polizeiarbeit» in eine Gefängnisumgebung zu transponieren. Und es setzt die Empfehlungen um, die das UN-Büro für Drogen- und Verbrechensbekämpfung bereits 2015 zum Thema dynamische Sicherheit und Informationsmanagement formuliert hat.

Die Umsetzung dieser gewerkschaftlichen Forderungen wird sicherlich noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Was ist bis dahin unabdingbar?

Die Würde des Menschen ist zu achten, auch im Gefängnis.

Das Gespräch führte Patricia Meylan

Das soziale Klima im Schweizer Justizvollzug

Aktuelle Befunde der nationalen Personalbefragung der «Prison Research Group» der Universität Bern

Seit 2017 wird das soziale Klima in Schweizer Freiheitsentzugseinrichtungen im Rahmen der Personalbefragung gemessen und mit weiteren erhobenen Variablen statistisch analysiert. Die Befunde belegen, dass das soziale Klima für das Funktionieren und die Leistung der Einrichtungen relevant ist.

Ueli Hostettler, Conor P. Mangold, Sofia Battaglia, Louise Frey

In der Schweiz ist das systematische Wissen über die Menschen, die im Justizvollzug arbeiten, sehr beschränkt. Die Forschungsgruppe «Prison Research Group» der Universität Bern hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, das Personal und seine Arbeit zu erforschen und darüber zu berichten. Die erste nationale Befragung wurde 2012 durchgeführt. Wiederholungen fanden 2017, 2020 und 2023 statt und hatten zum Ziel, besser zu verstehen, wer in diesen Institutionen arbeitet und wie diese Personen ihre Arbeit und weitere Aspekte des Berufsfelds wahrnehmen.

Wohlergehen der Mitarbeitenden ist eng an soziales Klima geknüpft

Die Forschung belegt, dass eine Reihe von zentralen Merkmalen eines gut funktionierenden Justizvollzugs – z. B. Arbeitszufriedenheit, Gesundheit der Mitarbeitenden, Therapiebereitschaft der Eingewiesenen, geringeres Aufkommen von Gewalt und Unruhen in Anstalten – mit einem «positiven sozialen Klima» verbunden ist (Isenhardt et al., 2020). Das für unsere Personalbefragungen verwendete Messinstrument «EssenCES» definiert das soziale Klima als «das von den beteiligten Personen erlebte Gesamt der materiellen, sozialen und emotionalen Gegebenheiten einer Institution, welches im Lauf der Zeit Stimmung, Verhalten und Selbstkonzept dieser Personen beeinflussen kann». Mit dem «EssenCES» werden drei Dimensionen des sozialen Klimas mit insgesamt 17 Fragen und Befunden erfasst:

- «Zusammenhalt der Gefangenen» mit Befunden wie «Die Gefangenen kümmern sich umeinander» oder «Die Gefangenen interessieren sich für die Probleme ihrer Mitgefangenen»
- «Sicherheitserleben» mit Befunden wie «Es gibt hier wirklich bedrohliche Situationen» oder «Es gibt Situationen, in denen Mitarbeiterinnen oder

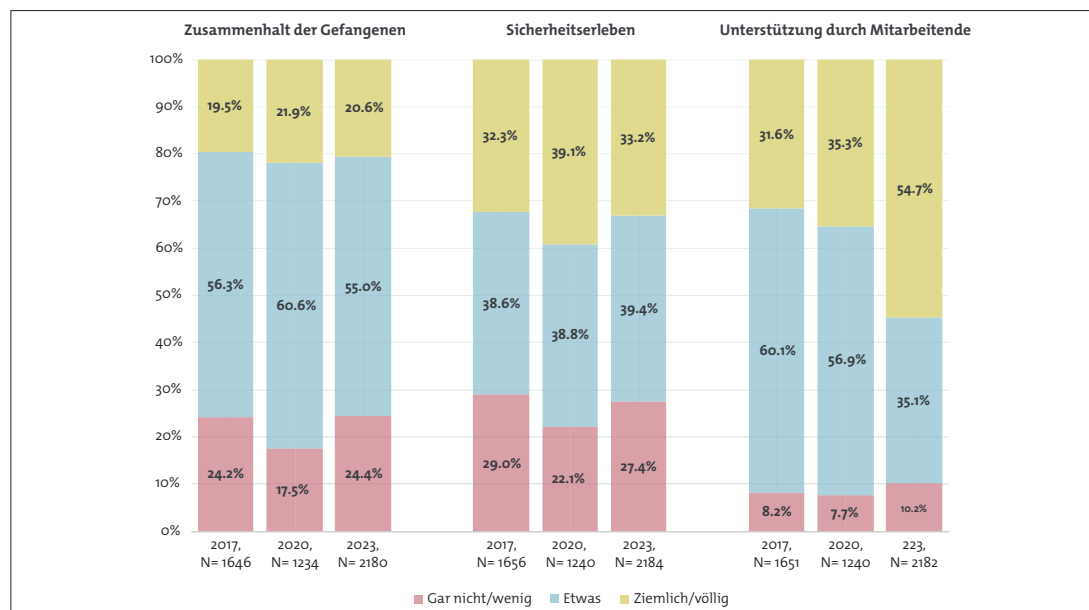
Mitarbeiter vor bestimmten Gefangenen Angst haben»

- Unterstützung durch Mitarbeitende» mit Befunden wie «Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es persönlich wichtig, wie es mit den Gefangenen weiter geht» oder «Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen sich sehr viel Zeit für die Gefangenen.»

Unser Bericht fokussiert auf das soziale Klima aus der Sicht der Mitarbeitenden und stützt sich auf Daten der Personalbefragungen der Jahre 2017 (N=1667 Teilnehmende, Rücklauf=37.2%), 2020 (1262, 40%) und 2023 (2306, 48%). Es sollen so folgende Fragen beantwortet werden können: «Wie wird das soziale Klima in diesem Zeitraum von Mitarbeitenden wahrgenommen?», «Wie erleben unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitenden das soziale Klima?», «Welche Beziehung hat das soziale Klima zu anderen arbeitsbezogenen Variablen der Befragung?»

Wie wird das soziale Klima von Mitarbeitenden im Freiheitsentzug wahrgenommen?

Die Abbildung 1 zeigt, wie die drei Dimensionen des sozialen Klimas durch alle Mitarbeitenden, die an den Befragungen teilgenommen haben, eingeschätzt wird. Die Dimensionen «Zusammenhalt der Gefangenen» und «Sicherheitserleben» sind über die drei Messzeitpunkte hinweg stabil geblieben und bewegen sich im Bereich des neutralen Mittelwerts. Interessanterweise werden die Dimensionen «Zusammenhalt der Gefangenen» und «Sicherheitserleben» im Jahr 2020 etwas besser beurteilt als zuvor (2017) und danach (2023). Dies könnte mit der Covid-19-Pandemie in Zusammenhang stehen, die für viele Menschen zwar sehr belastend war, aber womöglich auch Gemeinsamkeiten gestärkt hat: Die Mitarbeitenden berichten über eine Stärkung des Teamgeists und ein

Abbildung 1: Einschätzung des sozialen Klimas durch die Mitarbeitenden (2017, 2020, 2023)

klarerer Bewusstsein der gegenseitigen Abhängigkeit (Frey et al. 2021). Die Dimension «Unterstützung durch Mitarbeitende» nehmen die Befragten verglichen mit den anderen Dimensionen in den letzten Jahren zunehmend positiver wahr. Für eine präzisere Erklärung dieser Entwicklung sind vertiefte Analysen in Arbeit.

Wie erleben unterschiedliche Gruppen von Mitarbeitenden das soziale Klima?

Die Abbildungen 2 bis 5 zeigen die Einschätzungen der Befragten, unterschieden nach Altersgruppen, nach der Kategorie «Geschlecht» und nach der Zugehörigkeit zu den drei Konkordaten. Die Einschätzungen der hier ausgewählten Berufsgruppen (Abbildung 2) der Dimensionen «Zusammenhalt der Gefangenen» und «Unterstützung durch Mitarbeitende» zeigen wenig

Unterschiede. Das «Sicherheitserleben» wird von den Berufsgruppen jedoch unterschiedlich wahrgenommen. Mitarbeitende der Gruppen «Aufsicht/Betreuung» und «Sicherheitsdienst» bewerten das «Sicherheitserleben» schlechter als die Mitarbeitenden in den «Anstaltsbetrieben» und im «Sozialdienst». Unterschiedliche Arbeitsaufgaben und Rollen im Gefüge der Anstalten stehen also in einem Zusammenhang mit der Beurteilung des sozialen Klimas.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen (Abbildung 3) sind weniger ausgeprägt. Es gibt eine Übereinstimmung der Bewertung aller Dimensionen des sozialen Klimas über alle Altersgruppen hinweg, wobei die Dimension «Unterstützung durch Mitarbeitende» verglichen mit den anderen Dimensionen insgesamt höhere Werte ausweist. Es fällt

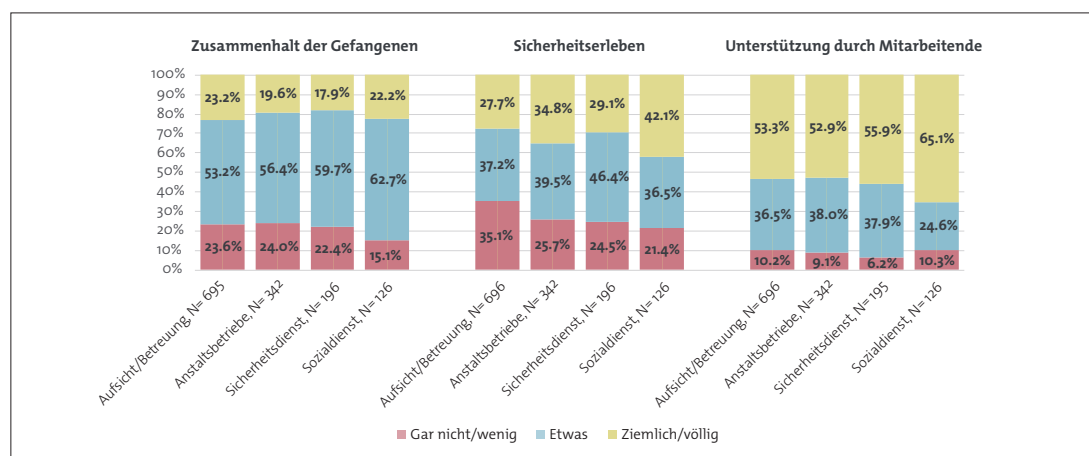
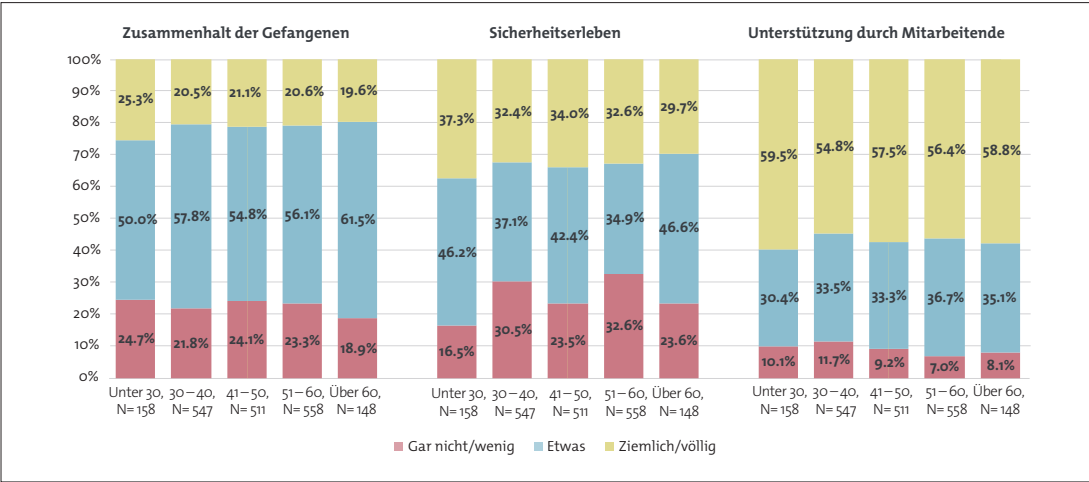
Abbildung 2: Einschätzung des sozialen Klimas durch Berufsgruppen (2023)

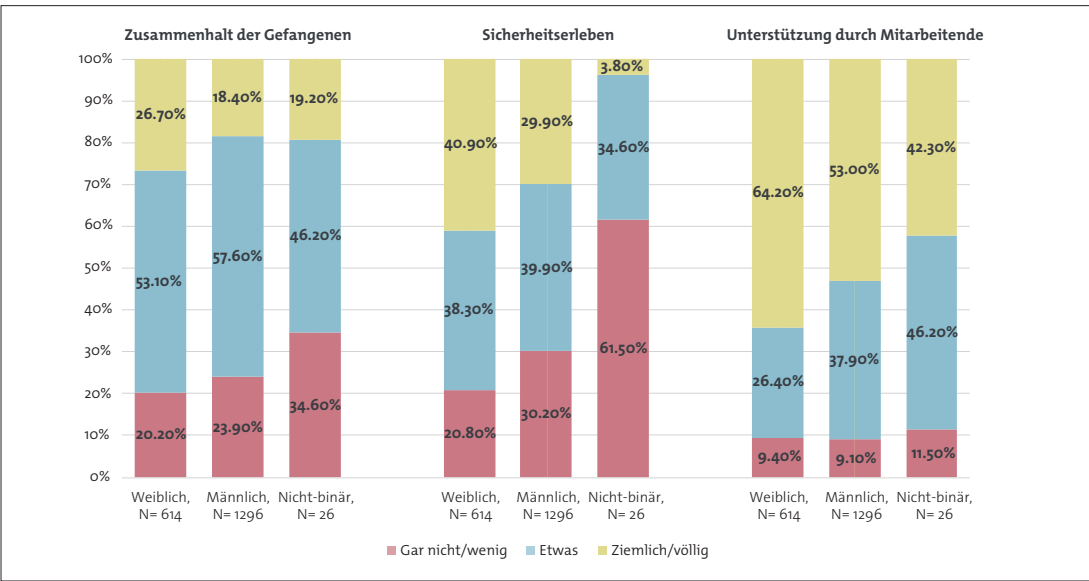
Abbildung 3: Einschätzung des sozialen Klimas nach Altersgruppen (2023)



auf, dass Mitarbeitende der Altersgruppe «unter 30 Jahren» das soziale Klima etwas besser beurteilen. Dies kann mit der Besonderheit des Berufseinstiegs zusammenhängen, der oft durch hohe Motivation, Offenheit und positive Erwartungen seitens der Berufseinsteigenden geprägt ist. Die Abbildung 4 zeigt, dass sich die Wahrnehmung der Mitarbeitenden je nach «Geschlecht» (männlich, weiblich, non-binär) deutlich unterscheidet. Eine frühere Auswertung der Daten aus den Personalbefragungen der «Prison Research Group» zeigt, dass Frauen Aspekte ihrer Arbeit – etwa ihre Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten sowie die Beziehung zu den Eingewiesenen – signifikant unterschiedlich beurteilen als Männer (Mangold et al., 2020). Dies

spiegelt sich auch in der Wahrnehmung des sozialen Klimas wider. Frauen beurteilen das soziale Klima signifikant besser als Männer (Abbildung 4). Den grössten Unterschied weist die Beurteilung der Dimension «Sicherheitserleben» auf. Diese bewerten 40.9% der Frauen als «ziemlich/völlig» gegenüber 29.9% der Männer. Neben diesem signifikanten Unterschied in der Wahrnehmung des sozialen Klimas zwischen den Kategorien «männlich» und «weiblich» wirft die Wahrnehmung der Mitarbeitenden, die sich der Kategorie «Nicht-binär» zuordnen, wichtige Fragen etwa bezüglich ihres Sicherheitserlebens auf. Fast zwei Drittel (61.5%) der Mitarbeitenden dieser signifikant kleinen Gruppe beurteilen ihr «Sicherheitserleben» als «gar nicht/wenig». Es gibt also bemerkenswerte Unterschiede auf der Ebene der Person

Abbildung 4: Einschätzung des sozialen Klimas nach den Kategorien «Geschlecht» (2023)



zwischen bestimmten Gruppen von Mitarbeitenden und deren Wahrnehmung des sozialen Klimas.

Auch auf der Ebene der Konkordate gibt es Unterschiede. Die Abbildung 5 zeigt, dass die Mitarbeitenden des Konkordats «Lateinische Schweiz» die Dimension «Zusammenhalt der Gefangenen» deutlich schlechter beurteilen. Bei der Bewertung der Dimension «Unterstützung der Mitarbeitenden» sind die Unterschiede weniger ausgeprägt. Auch bei der Dimension «Sicherheitserleben» zeigen sich keine so starken Unterschiede. Die oben genannten Unterschiede verweisen darauf, dass unterschiedliche Merkmale der Organisation und der normativen Rahmenbedingungen sowie kulturelle Eigenheiten der Konkordate wesentlich mit der Einschätzung des sozialen Klimas zusammenhängen.

Welche Beziehung hat das soziale Klima zu anderen Dimensionen der Arbeit?

Die Forschung hat gezeigt, dass das soziale Klima oft in enger Beziehung zu anderen Dimensionen der Arbeit wie z. B. Arbeitszufriedenheit oder Gesundheitszustand steht. Unsere Analyse zeigt ausschliesslich positive Zusammenhänge zwischen allen Dimensionen des sozialen Klimas und den Dimensionen «Arbeitszufriedenheit», «Gesundheitszustand», «Commitment» sowie «Beziehung zu den Gefangenen». Wenn die Beziehung zu den Gefangenen positiv ist, dann tritt ein positiv wahrgenommenes soziales Klima gleichzeitig mit höherer Arbeitszufriedenheit auf. Zwar sind alle Beziehungen positiv und signifikant, jedoch variiert die Stärke der Beziehungen. Der stärkste Wert wird für die Korrelation von «Arbeitszufriedenheit» und «Unterstüt-

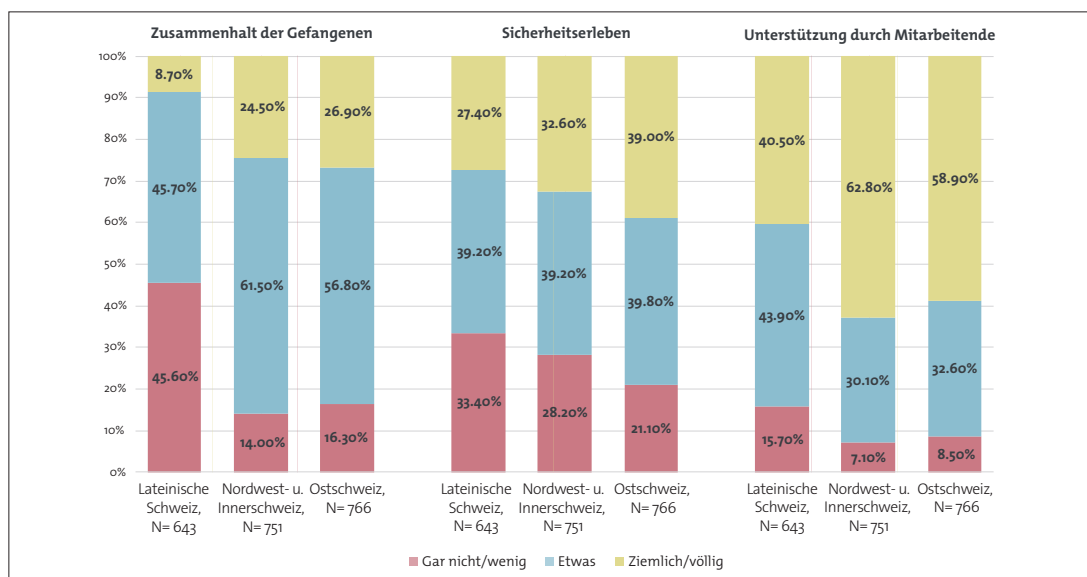
zung durch Mitarbeitende» ausgewiesen. Weiter fällt auf, dass «Unterstützung durch Mitarbeitende» stark mit dem Gesundheitszustand und dem Commitment der Mitarbeitenden korreliert. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass in Institutionen, die Sorge zum sozialen Klima tragen, gleichzeitig auch Sorge zur Gesundheit, der Zufriedenheit und dem Engagement der Mitarbeitenden getragen wird.

Entwicklungspotenziale werden sichtbar

Die hier dargestellten Befunde zeigen, dass das soziale Klima nicht nur messbar, sondern auch für das Funktionieren und die Leistung der Anstalten des Justizvollzugs relevant ist. Die Erforschung des sozialen Klimas erlaubt Rückschlüsse auf den aktuellen Stand der Anstalten. Mit diesen Kenntnissen können Entwicklungspotenziale identifiziert und Massnahmen geplant werden. Zusammen mit den umfassenden Daten der nationalen Befragung können wesentliche Aspekte der Praxis dokumentiert werden. Ein solches Vorgehen macht zudem gute Praxis sichtbar. Die Daten der Personalbefragung erlauben damit die Bereitstellung von Grundlagen- und Handlungswissen für alle Ebenen des Systems (national, konkordatlich, kantonale, anstaltsspezifisch) und tragen zu einer seriösen Beurteilung, Steuerung und Entwicklung des Vollzugswesens bei. Zudem machen sie auch jene Menschen für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar, die im Vollzugswesen täglich ihre Arbeit leisten und sich für die erfolgreiche Rückkehr der Eingewiesenen in die freie Gesellschaft engagieren.

Alle Auswertungsberichte und weitere Publikationen der «Prison Research Group» sind auf <https://prisonresearch.ch/publications> abrufbar.

Abbildung 5: Einschätzung des sozialen Klimas nach Konkordaten (2023)



Fünf Fragen an Renata Sargent von Arx

«Ideal wäre ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Positionen»

Mit Renata Sargent von Arx leitet seit Frühling 2023 erstmals eine Frau das Massnahmenzentrum St. Johannsen. In der Anstalt in Le Landeron leben bis zu 80 psychisch belastete oder suchtkranke Straftäter.



Sie sind bereits seit 18 Jahren im Massnahmenzentrum St. Johannsen tätig. Was fasziniert Sie an der Arbeit im Justizvollzug?

Als ich die Arbeit aufnahm, ging es mir wahrscheinlich wie den meisten Menschen, die noch nie etwas mit dem Justizvollzug zu tun hatten. Es ist ein Arbeitsumfeld, das aus der Ferne betrachtet Unbehagen auslösen kann, denn die Arbeit spielt sich in einer «totalen Institution» ab. In einer solchen Institutionsform wird kontrollierend, bestimmend und einschränkend auf Personen eingewirkt. Und dies in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen: Unsere Arbeit soll die Gesellschaft vor weiteren Straftaten schützen und zugleich die inhaftierten Personen zu einem gesellschaftskonformen Leben zurückführen. Zudem müssen wir in der täglichen Arbeit dafür sorgen, dass die Menschenwürde der Inhaftierten geachtet und ihre Rechte gewahrt werden. Diese Spannungsfelder sind für mich von grossem Interesse.

Im Frühling 2023 haben Sie die Direktion des Massnahmenzentrums übernommen. Welche Ziele haben Sie sich gesetzt?

Die Umsetzung des Kernauftrages des Massnahmenzentrums habe ich bereits zehn Jahre lang in leitender Funktion mitgestaltet. Der Kernauftrag, also die Behandlung von Eingewiesenen, die aufgrund ihrer psychischen Belastung oder Sucht straffällig wurden, steht für mich auch als Direktorin im Zentrum. Auf der Agenda haben wir auch die stetige Weiterentwicklung und Professionalisierung der Vollzugsarbeit. Aktuell ver-

folgen wir u.a. Projekte im Zusammenhang mit der Behandlung von substanzabhängigen Menschen, dem Umgang mit Sexualität bei Eingewiesenen, der Angehörigenarbeit sowie der Reduktion des «Digital Gap» bei Eingewiesenen. Auch die Infrastruktur haben wir im Auge: Die Wohn- und Arbeitsbereiche des MSTJ sind mehr als 40 Jahre alt und müssen in den kommenden Jahren umfassend erneuert und modernisiert werden. Dafür setze ich mich im Rahmen meiner Möglichkeiten ein.

Im Kanton Bern werden nun drei Vollzugsanstalten von Frauen geführt. Zufall – oder eine dringend nötige Entwicklung?

Im Massnahmenzentrum St. Johannsen gab es bereits vor meinem Eintritt – zumindest an der Basis und innerhalb der Teams in den Wohngruppen – ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Anzahl Frauen und Männern. In dieser Hinsicht ist das MSTJ bereits seit längerer Zeit fortschrittlich eingestellt. Dass hingegen Frauen im Männervollzug in Kaderfunktionen beziehungsweise in Geschäftsleitungen vertreten sind, ist eher ein Novum. Wie in vielen anderen Gebieten ist es wichtig und richtig, dass zunehmend auch Frauen in Kaderfunktionen gelangen. Ideal wäre ein ausgewogenes Verhältnis in allen Bereichen und auf allen Positionen. Gerade in den sozialen Berufen und in der Psychotherapie ist es unterdessen eher schwierig, Männer zu rekrutieren. In der Arbeitsagogik hingegen, also in mehrheitlich handwerklichen Berufen, sind im MSTJ nach wie vor die Männer in der Überzahl.

Im JVA St. Johannsen leben bis zu 80 psychisch belastete oder suchtkranke Straftäter. Was sind die grössten Herausforderungen im offenen Vollzug?

Besonders herausfordernd ist die offene Zeitspanne: Für die grosse Mehrheit der bei uns Eingewiesenen hat das zuständige Gericht eine Behandlungsmassnahme gemäss Art 59 StGB ausgesprochen. Das bedeutet: Wir kennen das Enddatum ihrer Behandlung nicht, weil die Massnahme jeweils nach fünf Jahren verlängert werden kann. Das kann bei den Eingewiesenen zu Verunsicherungen und Frust führen. Es ist deshalb wichtig, dass wir diesen Leuten Perspektiven aufzeigen können. Eine weitere Herausforderung sind die hohen gesellschaftlichen Erwartungen an den offenen Massnahmenvollzug: Die Behandlung von straffällig gewordenen Menschen soll im Hintergrund, kostengünstig und erfolgreich vonstattengehen.

Viele JVA haben Mühe, gut ausgebildetes Personal zu finden. Wie ist die Situation in St. Johannsen.

Auch wir spüren den Fachkräftemangel – und er bereitet mir Sorgen. Noch sind wir glücklicherweise sehr gut besetzt. Aber ob das in Zukunft so bleibt, ist ungewiss. Meine grösste Sorge ist die Überlastung des Personals aufgrund von personellen Engpässen. Es hätte weitreichende Folgen, wenn unsere Mitarbeitenden aufgrund einer viel zu hohen Arbeitslast ihre Arbeit nicht mit der notwendigen Sorgfalt ausführen könnten, und es dadurch beispielsweise zu Fehleinschätzungen in der Risikobeurteilung käme. (nig)

Ein Perspektivenwechsel ist hilfreich

Erster Vernetzungsanlass zur Angehörigenarbeit



Bei der Angehörigenarbeit kann es hilfreich sein, sich in die Perspektive eines Kindes zu versetzen. Die Aufnahme zeigt das Familienzimmer im Gefängnis von Pfäffikon (ZH). Bild: zVg

An einem Anlass in Bern tauschten Vertreterinnen und Vertreter aus den unterschiedlichen Bereichen des Justizvollzugs und des Kinderschutzes Erfahrungen in der Angehörigenarbeit aus. Ihr Fazit: Es braucht bessere Zusammenarbeit über alle Bereiche hinweg, und dazu muss man die gegenseitigen Kompetenzen besser kennen.

Kaspar Meuli

Die Veranstaltung entsprach offensichtlich einem Bedürfnis: 75 Personen nahmen am 1. März 2024 in Bern am Vernetzungsanlass teil, den das Bundesamt für Justiz (BJ) zum Thema Angehörigenarbeit organisierte. Er trug den Titel «Kinder mit einem inhaftierten Elternteil In der Schweiz» und richtete sich an die ganze Palette von Behörden, Institutionen und NGOs, die wichtig sind für den Kontakt zwischen Kindern und einem inhaftierten Vater oder einer inhaftierten Mutter. Unter den Teilnehmenden fanden sich Vertreter-

rinnen und Vertreter von Polizei, Staatsanwaltschaft, Kindes- und Erwachsenenschutz sowie aus Direktionen und Sozialdiensten von Gefängnissen und JVA. Anwesend waren auch Leitende des kantonalen Justizvollzugs und Mitarbeitende der Bewährungshilfe. Und schliesslich nahmen am Anlass auch NGO im Bereich der Kinderrechte und der Angehörigenarbeit teil. Von den Bundesbehörden vertreten waren das Bundesamt für Statistik, das Bundesamt für Sozialversicherungen und das BJ.

Die Welt mit den Augen eines Kindes sehen

Bernardo Stadelmann, Vizedirektor des BJ, stellte gleich zu Anfang das Motto des Tages in den Mittelpunkt: Berührungsängste verlieren, aufeinander zugehen, neue Perspektiven zulassen und sich vernetzen. Und Ronald Gramigna, Chef des Fachbereichs Straf- und Massnahmenvollzug im BJ, betonte in seiner Einführung, dass im Bereich Angehörigenar-

beit individuelle Initiativen eine grosse Rolle spielen. So war denn das Morgenprogramm des ganztägigen Anlasses mit zahlreichen Praxisbeispielen gespickt, bei denen einzelne Akteurinnen und Akteure eine wichtige Rolle gespielt haben. Der Nachmittag hingegen war dem persönlichen Austausch unter den Teilnehmenden im «World Café»-Format gewidmet. Die an Themen-Tischen diskutierten Fragen reichten von der Öffentlichkeitsarbeit und den Anliegen der Kinder bis zu baulichen Möglichkeiten im Vollzug und zur Forschung.

In den Diskussionen wurde mehrfach betont, dass es, um wirklich gut zusammenarbeiten zu können, an gegenseitigem Wissen über die jeweiligen Kompetenzen der anderen Disziplinen fehle. Ebenfalls thematisiert wurde, so Beatrice Kalbermatter, eine der Organisatorinnen der Tagung vom BJ, wie wichtig es in der Angehörigenarbeit sei, sich in die Perspektive eines Kindes zu versetzen. «So stellen sich auf einmal viele Fragen, die bisher noch nie so gestellt wurden.»

Umsetzung der Antifolter-Konvention

Die Schweiz soll ihr Massnahmenpaket vervollständigen

Das UNO-Komitee gegen Folter (CAT) hat den achten periodischen Bericht der Schweiz zur Umsetzung der Antifolter-Konvention überprüft. In seinen Schlussbemerkungen, die im Dezember 2023 veröffentlicht wurden, begrüsst der Ausschuss die Verabschiedung von Gesetzesänderungen, Aktionsplänen und Präventionsprogrammen gegen Folter sowie die Schaffung einer nationalen Menschenrechtsinstitution in der Schweiz. Sorgen bereiten ihm jedoch gewisse Verzögerungen bei der Umsetzung des Übereinkommens.

Patricia Meylan



Das Angebot an Plätzen in spezialisierten geschlossenen Kliniken wie Curabilis in Genf (Bild) ist mangelhaft. Das CAT fordert die Schweiz auf, dafür zu sorgen, dass Personen im Strafvollzug in allen Kantonen «regelmässig, rasch und einfach eine psychiatrische Grundversorgung durch qualifizierte Fachkräfte» beanspruchen können. Foto: Peter Schulthess, 2015

Das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe zielt auf ein allgemeines Folterverbot ab. Der Ausschuss besteht aus unabhängigen Expertinnen und Experten, die für eine ordnungsgemässe Umsetzung des Übereinkommens sorgen. In einem Schlussbericht werden die Erfolge hervorgehoben, auf Mängel hingewiesen und Empfehlungen abgegeben.

Positive Aspekte

Der Ausschuss lobt die Schweiz für die Anpassung der Gesetze, die Neuausrichtung gewisser Strategien und die Einführung von verschiedenen administrativen Massnahmen für eine wirksamere Umsetzung des Übereinkommens. Zu den jüngsten Erfolgen zählt

er die Ausdehnung der Ehe auf gleichgeschlechtliche Paare sowie die Änderungen im Einbürgerungsverfahren für Ausländerinnen und Ausländer der dritten Generation. Weiter begrüsst er die Verabschiedung eines nationalen Aktionsplans gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt, eines nationalen Aktionsplans gegen Menschenhandel sowie eines nationalen Aktionsplans zur Verhinderung und Bekämpfung von Radikalisierung und gewalttätigem Extremismus.

Der Ausschuss bedauert, dass die Schweiz die Folter noch nicht als eigenständigen Tatbestand unter Strafe gestellt hat, begrüsst jedoch die parlamentarische Initiative zur Schliessung dieser Lücke. Das Geschäft wird momentan im Parlament behandelt (siehe Kasten).

Hauptproblembereiche und Empfehlungen

Nach einem zwanzigjährigen politischen Prozess wurde letztes Jahr die Nationale Menschenrechtsinstitution der Schweiz (NMRI) in Bern gegründet. In seinen Schlussbemerkungen begrüsst der Ausschuss die Schaffung dieser Institution zum Schutz und zur Förderung der Menschenrechte in der Schweiz. Mit Besorgnis stellt er jedoch eine Diskrepanz zwischen den zugewiesenen Ressourcen und den verfolgten Zielen der NMRI fest. Nach Empfehlungen der Expertinnen und Experten sollte die Schweiz der NMRI die «erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen, damit sie ihr Mandat wirksam und unabhängig erfüllen kann».

Asylbereich

Der Ausschuss wiederholt seine Bedenken in Bezug auf die Wegweisung von Personen aus der Schweiz. Er fordert die Schweiz auf, dafür zu sorgen, dass eine Person nicht weggewiesen werden kann, wenn ihr durch eine Ausschaffung Folter droht. In seinen Bemerkungen nimmt der Ausschuss zudem Berichte zur Kenntnis, wonach einzelne Personen bei der Rückführung «mehrfach gefesselt und an einen Rollstuhl angebunden wurden», und den «Fall einer Mutter, die ihr Kind stillen musste, während sie mit Handschellen gefesselt war». Ebenso verurteilt er den «Einsatz von minderjährigen Kindern als Dolmetscher für den Austausch mit ihren Eltern».

Der Ausschuss stellt fest, dass unbegleitete Kinder in den Asylzentren unter unzureichenden Bedingungen und ohne angemessene Schutzmassnahmen aufgenommen werden. Aus manchen Berichten geht hervor, dass aufgrund des Personalmangels und der steigenden Zahl der unbegleiteten Kinder «jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter 70 bis 100 Minderjährige betreut».

Der Ausschuss empfiehlt der Schweiz, jegliche Gewaltanwendung auszuschliessen, die nicht unbedingt erforderlich oder unverhältnismässig ist. Ebenso erinnert er sie daran, dass das übergeordnete Kindesinteresse und der Kinderschutz jederzeit eingehalten werden müssen, auch während eines Asylverfahrens.

Strafvollzug

Die Haftbedingungen beschäftigen den Ausschuss gleich in mehrfacher Hinsicht. Anlass zur Sorge gibt ihm insbesondere die andauernde Überbelegung in gewissen Westschweizer Gefängnissen. Ausserdem ist er besorgt über den mangelnden Zugang zu psychiatrischer Betreuung während der Haft sowie die «unzureichende Anzahl verfügbarer psychiatrischer Fachpersonen im Justizvollzug». Aufgrund der vorhandenen Informationen wird weiter bemängelt, dass «die Strategien zur Suizidprävention im Freiheitsentzug Lücken aufweisen».

Der Ausschuss fordert die Schweiz auf, dafür zu sorgen, dass Personen im Strafvollzug in allen Kantonen «regelmässig, rasch und einfach eine psychiatrische Grundversorgung durch qualifizierte Fachkräfte» beanspruchen können.

Polizeigewalt

Der Expertenausschuss lobt die Schweiz für die Massnahmen, die sie zur Bekämpfung von Polizeigewalt ergriffen hat. Sorge bereiten ihm jedoch «Vorwürfe über die Anwendung übermässiger Gewalt und anderer Misshandlungen durch die Polizei, insbesondere gegenüber Angehörigen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe». Er ersucht die Schweiz, die Kantone bei der Einführung von unabhängigen Untersuchungsmechanismen bei Fällen von Polizeigewalt gegen Personen im Freiheitsentzug zu unterstützen.

Intergeschlechtliche Kinder

Der Ausschuss verfügt über Berichte, wonach «unnötige und irreversible» chirurgische Eingriffe und andere medizinische Behandlungen an intergeschlechtlichen Kindern vorgenommen wurden, ohne dass diese ihre informierte Einwilligung gegeben haben. Sorge bereitet ihm dabei auch die Feststellung, dass es «bei solchen Verfahren, die langfristiges körperliches und psychisches Leiden verursachen können, zu keinen Untersuchungen, Sanktionen oder Entschädigungen gekommen ist, und es keine besonderen rechtlichen Vorgaben gibt, die den Opfern zu Wiedergutmachung verhelfen».

Der Ausschuss fordert die Schweiz auf, den Opfern eine «angemessene Wiedergutmachung für das durch solche Praktiken verursachte körperliche und psychische Leiden» anzubieten. Weiter soll sie sicherstellen, dass «Kinder im Säuglings- oder Kindesalter ohne ihre Einwilligung keiner unnötigen medizinischen oder chirurgischen Behandlung unterzogen werden, um ihr Geschlecht zu bestimmen».

Kontrollmechanismus

Das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe ist für die Schweiz am 26. Juni 1987 in Kraft getreten. Darin wird den Vertragsstaaten vorgeschrieben, dass sie dem Ausschuss alle vier Jahre einen Bericht über die Massnahmen vorlegen, die sie zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Übereinkommen getroffen haben. Im Juni 2019 hat der Bundesrat den achten periodischen Bericht der Schweiz zuhanden des UNO-Komitees gegen Folter verabschiedet. Auf dieser Grundlage konnte sich der Ausschuss einen Überblick über die (durch Bund und Kantone) getroffenen Massnahmen zur Umsetzung des Übereinkommens verschaffen.

Aufnahme der Folter als Straftatbestand ins Schweizer Strafgesetzbuch

Bereits 2005 forderte der Ausschuss die Schweiz in seinen Schlussbemerkungen zum vierten periodischen Bericht (CAT/C/CR/34/CHE) dazu auf, Folter als spezifischen Straftatbestand in das Strafgesetzbuch aufzunehmen. Auch heute noch wird diese Straftat nicht ausdrücklich im Schweizer Strafrecht erwähnt, die gesetzlichen Prozesse wurden jedoch aufgegleist. Im Übrigen begrüsst der Ausschuss in seinen Bemerkungen zum achten periodischen Bericht die laufenden Bestrebungen im Parlament.

Im Dezember 2020 wurde insbesondere die Parlamentarische Initiative 20.504 «Folter als eigener Straftatbestand im Schweizer Strafrecht» von Nationalrat Beat Flach eingereicht. Der Text weist darauf hin, dass zwar verschiedene Bestimmungen des Strafrechts im Falle von Folter zur Anwendung kommen, dass aber keine davon vollständig mit der Definition von Folter in Artikel 1 der Antifolterkonvention übereinstimmt.

Im Jahr 2022 haben die Rechtskommissionen beider Räte die Initiative angenommen. Am 16. November 2023 hat die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrates (RK-N) das Thema aufgenommen, um über den Inhalt und die Frist zu entscheiden. Inhaltlich war sie der Ansicht, dass diverse Entscheidungen «im Hinblick auf den möglichen Täterkreis sowie in Bezug auf die spezifische Umschreibung der Tathandlung» getroffen werden müssen. Die RK-N hat daraufhin die Verwaltung mit der Ausarbeitung von zwei Vorschlägen und der Vorbereitung einer Vernehmlassungsvorlage bis Ende 2024 beauftragt. Bei der Umsetzungsfrist der parlamentarischen Initiative hat sie sich für eine Verlängerung um zwei Jahre entschieden. Am 15. März 2024 folgte der Nationalrat seiner Kommission und beschloss, die Behandlungsfrist des Geschäfts bis zur Frühjahrssession 2026 zu verlängern.

«Mit einem Rucksack an Fähigkeiten, Einsichten und Zuversicht austreten»

Interview mit Annette Keller über die vielseitigen Lernfelder in der JVA Hindelbank

«Wir arbeiten darauf hin, dass am Schluss jede Frau mit einem Rucksack an Fähigkeiten, Einsichten und Zuversicht austritt.» Mit diesen Worten umschreibt Annette Keller das Ziel der Arbeit in der JVA Hindelbank. Sie hat während 13 Jahren die einzige Justizvollzugsanstalt für Frauen in der deutschsprachigen Schweiz geleitet und geprägt. Ende Mai 2024 ist sie in den Ruhestand getreten.

#prison-info: In der abseits des Dorfes gelegenen JVA Hindelbank fällt trotz des Zaubers die Weite der Landschaft auf. Welcher Horizont eröffnet sich den eingewiesenen Frauen?

Annette Keller: Das grosse Anstaltsareal ermöglicht einen freien Blick in die Umgebung und in den Himmel, was die Frauen sehr schätzen. Der Unterschied zu den Regionalgefängnissen, wo die meisten Frauen zuvor inhaftiert waren, ist frappant. Wir stellen fest, dass sich die Umgebung positiv auf das Anstaltsklima auswirkt. Aber auch im übertragenen Sinn eröffnet sich den Frauen ein neuer Horizont: Sie sind an einem sicheren Ort und haben Zeit, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Dabei werden sie von den Mitarbeitenden begleitet und unterstützt. Sie vermitteln den Frauen die Zuversicht in eine gute Zukunft und tragen diese auch mit, wenn die Frauen eine besonders schwere Zeit durchmachen.

Von welchen Grundsätzen lassen Sie sich und ihre Mitarbeitenden leiten?

Wir würdigen die Frauen mit ihren belasteten Geschichten und nehmen ihren Leidensdruck ernst. Erst in einem zweiten Schritt sind die Frauen fähig, die Verantwortung für ihr Leben und ihre Tat zu übernehmen. Wir gehen von einem humanistischen Menschenbild aus: Jeder Mensch hat seine Würde und Bedürfnisse, die er erfüllen will. Jeder Mensch will sich entwickeln und seinem

Leben einen Sinn und ein Ziel geben. Eine respektvolle Beziehung ist auch die Grundlage der Sicherheit. Jeder Lebensbereich ist ein Lernfeld für persönliche Kompetenzen. Wir arbeiten darauf hin, dass am Schluss jede Frau mit einem Rucksack an Fähigkeiten, Einsichten und Zuversicht, dass sie es schafft, austritt.

Was können die Frauen beim Wohnen lernen?

Vor allem soziale Kompetenzen. Die Wohngruppen zwischen 8 und 24 Frauen sind Zwangsgemeinschaften in einer «totalen Institution». Es ist alles sehr eng, jede Frau hat ihre belastete Geschichte, sorgt sich um ihre Zukunft, keine hat sich je vorgestellt, hier zu landen. Die Frauen sind zwischen 19 und 79 Jahre alt, stammen aus unterschiedlichen Kulturen, sprechen unterschiedliche Sprachen und haben einen unterschiedlichen Bildungshintergrund. Ein Drittel hat eine

psychiatrische Diagnose, zudem sind etliche Frauen suchtkrank. In diesen Zwangsgemeinschaften müssen sie lernen, Rücksicht zu nehmen, mit Konflikten umzugehen, ihre Bedürfnisse einzubringen, aber auch jene der anderen zu berücksichtigen, Kompromisse zu finden und die eigenen Emotionen zu regulieren. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogen, welche die Wohngruppen leiten, achten darauf, dass die Frauen dieses Lernfeld nutzen, und stehen ihnen bei, um zum Beispiel Konflikte zu lösen oder unterschiedliche Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen.

Und was können die Frauen am Arbeitsplatz lernen?

Auch soziale Kompetenzen, allerdings steht weniger die Konfliktfähigkeit, sondern mehr die Team- und Kooperationsfähigkeit im Vordergrund. Zudem können die Frauen ihre Arbeitsfähigkeit erhalten oder erwerben.



Zur Person

Annette Keller absolvierte in Kreuzlingen das Lehrerinnenseminar und unterrichtete vier Jahre als Primarlehrerin. Anschliessend studierte sie in Bern Theologie und arbeitete danach vier Jahre als Pfarrerin in Urtenen-Schönbühl. Ab 1994 war sie wiederholt nebenberuflich als internationale Wahlbeobachterin im Einsatz. 2000 begann sie ihre Tätigkeit in der JVA Hindelbank: zunächst als Betreuerin, nach dem berufsbegleitenden Studium der Sozialarbeit als Leiterin Vollzug. Von 2009 bis 2011 leitete sie den Sozialdienst der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern. Von 2011 bis 2024 leitete sie als Direktorin die JVA Hindelbank. 2020 verlieh ihr die juristische Fakultät der Universität Bern den Ehrendoktorinnentitel für ihren «konsequenten, nachhaltigen und innovativen Einsatz für die Menschenwürde und Rechtsstaatlichkeit im Straf- und Massnahmenvollzug».

ben, was im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt wichtig ist. Weiter können sie am Arbeitsplatz Selbstwirksamkeit erfahren und ihr Selbstwertgefühl stärken. Ich staune immer wieder, wie engagiert die Frauen auch bei einfacheren Arbeiten sind. Der Wille, eine Arbeit gut zu machen, ist eine starke Antriebsfeder.

Welche Bildungsangebote bestehen für die Frauen?

Im Rahmen der Bildung im Strafvollzug (BiSt) haben die Frauen die Möglichkeit, ihre Defizite in der Grundbildung aufzuholen. Sie können zudem individuell zugeschnittene Online-Kurse absolvieren. Hinzu kommt die Berufsbildung.

Der Erwerb von digitalen Kompetenzen ist eine weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Resozialisierung. Was wird in Hindelbank in dieser Hinsicht getan?

Die eingewiesenen Frauen sollen den Anschluss an die Digitalisierung nicht verlieren. Deshalb bieten wir schon seit mehreren Jahren ECDL-Kurse an. Das «European Certificate of Digital Literacy» bescheinigt den Absolventinnen, dass sie fähig sind, mit den gängigen Computeranwendungen zu arbeiten. Vor zwei Jahren haben wir zudem einen Mitarbeiter angestellt, der dafür verantwortlich ist, dass die Frauen digitale Kompetenzen erwerben und erhalten können. In einem Konzept haben wir festgehalten, welche Angebote ihnen dafür zur Verfügung stehen.

Was sind das für Angebote?

Um die verschiedenen Angebote nutzen zu können, müssen alle neu eingewiesenen Frauen zunächst einen Einführungskurs besuchen. Anschliessend können sie zum Beispiel vom beaufsichtigten und betreuten Freizeitangebot «Internet am Sonntag» profitieren oder über die Videotelefonie mit ihren Angehörigen kommunizieren. Urlaubsberechtigte Frauen werden in der «Handy-Gruppe» geschult, wie sie ihr Smartphone sinnvoll nutzen können. Der Kurs «Digitales Grundwissen» vermittelt insbesondere jenen Frauen, die vor dem Austritt stehen, wie sie ihren Alltag digital organisieren und mit Behörden und Finanzinstitutionen digital verkehren können. Ein wichtiges Thema in diesem Kurs ist auch

der verantwortungsvolle und sichere Umgang mit den sozialen Medien. Darüber hinaus planen wir, jede Wohngruppe mit mehreren Computern auszustatten, um den Frauen einen auf vertrauenswürdige Inhalte beschränkten Zugang zum Internet – Stichwort: Whitelist – zu gewähren.

Weshalb ist auch die Freizeitgestaltung im Justizvollzug wichtig?

Viele Frauen sind sich eine passive Freizeitgestaltung gewohnt. Es ist wichtig, dass sie Interessen entdecken sowie Fähigkeiten erproben und ausbauen können. Dazu gehören auch Sport und Bewegung, welche die Grundlage für eine gesunde Lebensführung sind.

Die Beziehungen zu den Angehörigen spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Resozialisierung. Wie können die Frauen namentlich die Beziehung zu ihren Kindern aufrechterhalten und weiter pflegen?

Die Frauen können während ihrer Freizeit jederzeit ihre Kinder anrufen und einmal im Monat über Videotelefonie mit ihnen kommunizieren. Zudem können die Kinder ihre Mutter am Mittwochnachmittag besuchen – zusätzlich zum regulären Besuchskontingent von drei Besuchen pro Monat. In der Aussenwohngruppe können die Kinder an Wochenenden oder an einzelnen Tagen bei der Mutter übernachten. Neu bietet eine Mitarbeiterin mit Erfahrung in der Elternberatung eine Gesprächsgruppe für Mütter an. Unter ihrer Leitung tauschen sich die Frauen aus, wie sie ihre Beziehung zu den Kindern pflegen. Wir wollen die Kontakte weiter erleichtern: Noch in diesem Jahr wird die Hafttraumtelefonie eingeführt. Die Frauen werden in der Zelle telefonieren können und ihren Kindern eine gute Nacht wünschen, was von den zwei Telefonkabinen der Wohngruppe aus während der Stosszeiten oft schwierig ist.

Auch wenn der Justizvollzug straffälligen Menschen eine zweite Chance bietet und sich konsequent an humanistischen Werten orientiert, bleibt der Freiheitsentzug eine strenge Strafe. Was macht den Frauen in Hindelbank besonders zu schaffen?

Am meisten das bereits erwähnte Leben in einer Zwangsgemeinschaft. Wir haben

die Aufgabe, die Schwachen genügend zu schützen, damit sie sich sicher fühlen. Konflikte werden gender-stereotyp ausgetragen: Die Frauen werden nur sehr selten tätlich, aber es kommt vor, dass sie andere

«Wir haben die Aufgabe, die Schwachen genügend zu schützen, damit sie sich sicher fühlen.»

Frauen von Beziehungen ausschliessen, unter Druck setzen oder schlecht über sie reden. Dies zeigt, wie dringlich der Neubau mit kleineren Wohngruppen ist. Damit kein einseitiges Bild entsteht, möchte ich betonen, dass die Frauen auch solidarisch sind und sich gegenseitig unterstützen.

Was setzt den Frauen sonst noch zu?

Die Frauen fühlen sich dauernd beobachtet und bewertet. Dies ist uns erst im Rahmen des laufenden Modellversuchs «Soziales Klima im Justizvollzug» bewusst geworden. Sie haben den Eindruck, dass alles festgehalten wird und zu viele Mitarbeitende die Einträge lesen könnten. Sie haben das Bedürfnis nach geschützten Räumen, wo sie – im Wissen, dass niemand etwas aufschreibt – frei und offen reden können. Ich kann diese Befindlichkeit nachvollziehen. Deshalb müssen wir bei der Dokumentation neue Wege finden, die sich weniger negativ auf eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zu den Mitarbeitenden auswirken. Ein weiterer Punkt ist die hohe Regelungsdichte: Alles ist geregelt in einer totalen Institution. Gleichzeitig besteht ein Ermessensspielraum, aber die Frauen müssen für jede Kleinigkeit einen Antrag schreiben. Schliesslich ist für die Mütter die Trennung von ihren Kindern der härteste Teil der Strafe. Viele leiden unter Schuldgefühlen und fragen sich, wie sie ihre mütterliche Verantwortung im Vollzug wahrnehmen können.

Die neue Aussenwohngruppe bietet keine internen Arbeitsplätze mehr an. Stattdes-



Die JVA Hindelbank eröffnet den eingewiesenen Frauen einen neuen Horizont.
Foto: Peter Schulthess, 2018

sen vermittelt eine Job-Coach seit 2022 externe Arbeitsplätze. Weshalb?

Es ist unmöglich, in einer kleinen Teilinstitution mit zwölf Plätzen interne Arbeitsplätze zu schaffen, welche die gleichen Anforderungen stellen wie auf dem Arbeitsmarkt. Gerade in der letzten Phase des offenen Vollzugs ist es aber wichtig, dass die Frauen einer entsprechenden Beschäftigung nachgehen und ihre diesbezüglichen Fähigkeiten erproben können. Neu am Projekt ist, dass eine Job-Coach die Frauen begleitet und sicherstellt, dass sie Arbeitsplätze finden. Sie unterstützt nicht nur die Frauen, sondern

bei Problemen auch die Arbeitgeber. Das Projekt richtet sich vollständig nach dem Normalisierungsprinzip: Die Frauen wohnen in Dreier-Wohngruppen, verpflegen sich selbst und können über E-Banking je einen Teil ihres Bankkontos frei bzw. mit einer Sozialarbeiterin verwalten.

Welche Erfahrungen sind bisher gemacht worden?

Das Projekt hat sich bewährt: Bisher haben alle Frauen Arbeitsplätze gefunden. Die Arbeitgeber sind offen und bereit, den Frauen eine zweite Chance zu geben. Es konnten

auch alle Probleme am Arbeitsplatz gelöst werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen sind auch anfänglich skeptische Einweisungsbehörden überzeugt, dass das Projekt der Resozialisierung dient. Und die Frauen blühen auf. Wir geben ihnen immer wieder positive Feedbacks, aber das Feedback von draussen ist viel mehr wert.

Nicht alle Frauen blühen auf. Trotz allem Einsatz stellen sich Fortschritte zuweilen nur langsam oder gar nicht ein. Wie gehen Sie damit um?

Man muss das Ganze sehen. Jene Frauen, die gute Wege einschlagen, sind für uns eine starke Motivation und grosse Befriedigung. Sie entschädigen uns für die schwierigen Fälle. Ich bin einmal in einem Geschäft von einer ehemaligen Insassin bedient worden. Sie erzählte mir, dass es ihr gut gehe, dass sie eine neue Familie und eine Arbeit habe. Sie hätte dies nie geschafft ohne die zwei Jahre in Hindelbank. Am Schluss bat sie mich, den Mitarbeitenden auszurichten: Auch wenn es nur eine von zehn Frauen schaffen würde: Ihre Arbeit lohnt sich!

Sie haben Ihre Arbeit verschiedentlich als Traumjob bezeichnet. Wie fühlt es sich an, diese sinnstiftende Arbeit loszulassen? Welche Zukunftspläne haben Sie?

Ich fühle mich gut. Ich bin dankbar, dass Hindelbank von so vielen engagierten Mitarbeitenden getragen ist und dass ich mein Amt Andrea Wechlin übergeben kann, die die Werte von Hindelbank teilt. Und ich freue mich auf das, was kommt. Mein Interesse am Leben macht nicht Halt vor dem Zaun. Ich werde wieder als internationale Wahlbeobachterin für das EDA im Einsatz sein. Weitere konkrete Pläne habe ich noch nicht. Ich freue mich auf neue Welten und Erfahrungen, etwas langsamer und leichter zu leben und mehr Zeit für Beziehungen und Kultur zu haben.

Das Gespräch führte Folco Galli.

«Das Thema ist endlich angekommen»

Ergebnisse einer Umfrage der KKLJV zur Angehörigenarbeit

Allzu lange wurde der Kontakt zwischen Gefangenen und ihren Angehörigen im Schweizer Justizvollzug stiefmütterlich behandelt. Nun aber geraten die Dinge in Fluss, wie eine Umfrage im kantonalen Justizvollzug zeigt.

Es kommt Bewegung in die Angehörigenarbeit. «Allein die Tatsache, dass das Bundesamt für Justiz dazu eine Studie bei der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZAHW in Auftrag geben hat, hat viel ausgelöst», sag Barbara Reifler, Vizepräsidentin der Vereinigung der Kantonalen Leitenden Justizvollzug. «Das Thema ist endlich angekommen.» Die KKLJV hat bei den Kantonen im vergangenen Jahr eine Umfrage durchgeführt, um herauszufinden, was im Bereich der Angehörigenarbeit in der Praxis bereits getan wird.

Hintergrund für diese Erhebung ist eine Aufforderung des Bundesrats an die Kantone, sich bei der Angehörigenarbeit für Verbesserungen einzusetzen. Diese Empfehlung geht auf den Bericht «Situation von Kindern mit einem inhaftierten Elternteil in der Schweiz» des Bundesamts für Justiz vom Mai 2023 zurück, der sich auf die Analyse der ZAHW abstützt.

Beziehung zwischen Kindern und Eltern gewährleisten

Ausgangspunkt für den Bericht war die Tatsache, dass die Schweiz mehrfach vom Ausschuss der Vereinten Nationen über die Rechte der Kinder aufgefordert wurde, Daten und Informationen zu Kindern mit einem inhaftierten Elternteil in der Schweiz zu erheben und zu analysieren. Ziel: Eine persönliche Beziehung zwischen den Kindern und ihren Eltern zu gewährleisten. Dies mit Hilfe regelmässiger Besuche, angemessener Dienstleistungen und geeigneter Unterstützung gemäss der UN-Kinderrechtskonvention.

Die Aufforderung des Bundesrats in Sachen Angehörigenarbeit ging an verschiedene Adressatinnen. Von Seiten des Justizvollzugs erklärte sich die KKLJV für den Appel zuständig und beschloss an ihrer Plenarversammlung vom März 2023, die Umsetzung dieser Empfehlungen zu prüfen. Als erstes wurde bei den Mitgliedern der Vereinigung die erwähnte Erhebung durchgeführt. Die Absicht war, einen Überblick darüber zu gewinnen, welche Massnahmen bereits umgesetzt werden oder geplant sind – eine Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes also. Dabei hat sich gezeigt, dass in den 23 Kantonen, die an der Umfrage teilgenommen haben, bereits einiges im Gang ist: Insgesamt sind bereits 156 Massnahmen realisiert, 20 weitere sind vorgesehen.

Massnahmen zur Kontaktpflege

In der Befragung wurde nach Massnahmen in sechs Kategorien unterschieden – von der Unterstützung des Kontakts zwischen Kindern und Jugendlichen und einem inhaftierten Elternteil, über kindgerechte Besuchs- und Warteräume bis zur Zusammenarbeit mit Beratungsfachstellen für Angehörige.

Dabei hat sich gezeigt, dass die Unterstützung bei der Kontaktpflege am weitesten verbreitet ist. In 29 Institutionen sind entsprechende Massnahmen bereits realisiert, in 8 weiteren sind sie geplant. Ebenfalls recht verbreitet sind kindgerechte Besuchs- und Warteräume, Besuchszeiten sowie ergänzend dazu die Möglichkeit, Videotelefone führen zu können. In 26 Institutionen sind solche Massnahmen Tatsache, in 4 weiteren sind sie geplant. Weitere Resultate der Befragung: In 17 Institutionen werden die Mitarbeitenden für die Rechte der Angehörigen sensibilisiert. Und in 16 JVA werden Informationen zu den Angehörigen erfasst, so etwa die Zahl der Kinder. Zudem pflegen 20 Institutionen die Zusammenarbeit oder den interdisziplinären Austausch mit Polizei, Staatsanwaltschaft,

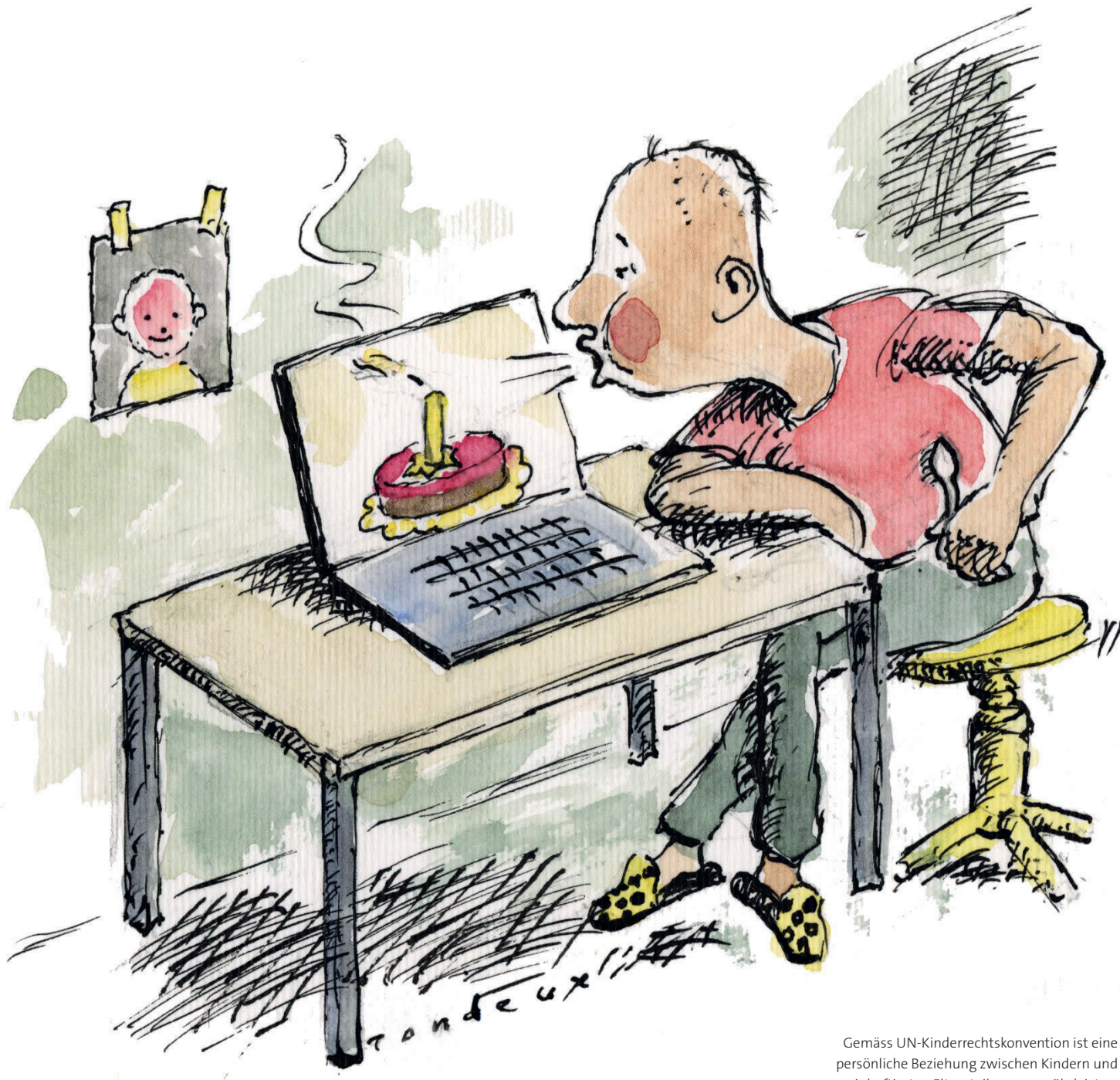
Gerichten oder der KESB. Und schliesslich noch ein Ergebnis, das den Stellenwert des Themas in den Organisationsstrukturen aufzeigt: In 7 kantonalen Ämtern oder Justizvollzugsanstalten existieren interne Fach- oder Arbeitsgruppen zur Angehörigenarbeit.

Dank erfolgreicher Praxisbeispiele voneinander lernen

«Die Kantone sind in Bewegung geraten, es freut uns, dass bereits so viele Massnahmen umgesetzt sind», kommentiert die Vizepräsidentin der KKLJV die Ergebnisse der Befragung. Dies sei allerdings erst der Anfang, erklärt Barbara Reifler, bis zu ihrer nächsten Plenarversammlung im Herbst wolle die KKLJV aufzeigen, wie das Thema Angehörigenarbeit in der Praxis weiter vorangebracht werde könne. Denkbar, so die Leiterin des Amts für Justizvollzug des Kantons St. Gallen, seien Empfehlungen, Mindeststandards oder auch eine Publikation mit Best Practice Beispielen. Von grossem Interesse seien zudem auch die Erfahrungen, die gegenwärtig in den Modellversuchen zur Angehörigenarbeit in St. Gallen und zur Untersuchungshaft in Bern und Zürich gemacht würden.

Gefragt ist Anschauungsunterricht

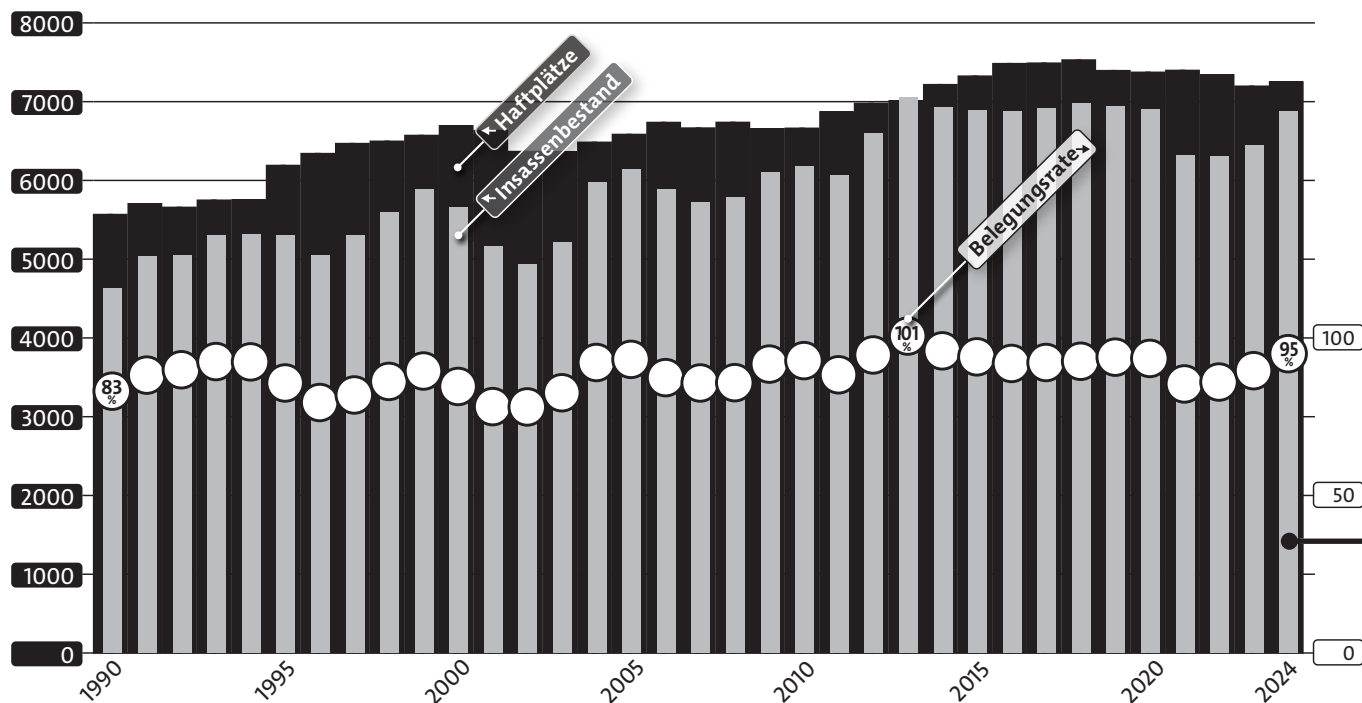
Vor allem aber, so betont Barbara Reifler, sei es zentral, dass die Kantone voneinander lernen könnten: «Wir müssen nicht alle alles neu erfinden.» Deshalb habe sich die KKLJV auch dazu bereit erklärt, den von Bundesamt für Justiz ins Leben gerufene Netzwerkanlass zur Angehörigenarbeit (siehe Artikel S. 32) weiterzuführen. «Das Wichtigste bei diesem Thema sind Menschen, die in ihrer Institution etwas initiieren und bewegen. Wenn jemand an einem Weiterbildungsanlass solche Beispiele aus der Praxis vermittelt, springt der Funke zu anderen Verantwortlichen über.» Anschauungsunterricht sei der beste Weg, um der Angehörigenarbeit im Justizvollzug zusätzliches Gewicht zu verleihen. (KM)



Gemäss UN-Kinderrechtskonvention ist eine persönliche Beziehung zwischen Kindern und inhaftierten Elternteilen zu gewährleisten.
Zeichnung: Patrick Tondeux

Belegungsrate so hoch wie seit 2014 nicht mehr

Erhebung zum Freiheitsentzug des BFS



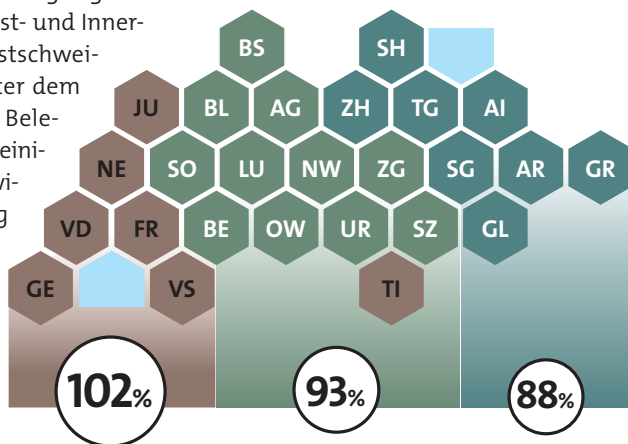
Grafiken: Peter Schulthess / Daten: bfs.admin.ch

Am 31. Januar 2024 waren in der Schweiz **6881 Personen inhaftiert** ■. Das waren 7 % mehr als am entsprechenden Stichtag 2023. Dieser Wert ist vergleichbar mit dem vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie registrierten Niveau (31. Januar 2020), wie aus der Erhebung zum Freiheitsentzug des Bundesamts für Statistik (BFS) hervorgeht.

Die **Zahl der Haftplätze** ■ blieb trotz der im Januar 2024 gestiegenen Anzahl Inhaftierter im Vergleich zum Vorjahr **stabil** bei 7251 (+0,8%). Dadurch erhöhte sich die Belegungsrate schweizweit um 5,3 Prozentpunkte.

Am 31. Januar 2024 waren in den Justizvollzugseinrichtungen der Schweiz **94,9 % aller Haftplätze** belegt ○, so viele wie seit 2014 nicht mehr.

Der Anstieg gegenüber 2023 fiel in den beiden Deutschschweizer Konkordaten stärker aus als im Konkordat der lateinischen Schweiz. Dennoch lagen die Belegungsraten im Konkordat der Nordwest- und Inner-schweiz (■ 92,7%) und im Ostschweizer Konkordat (■ 88,4%) unter dem Schweizer Durchschnitt. Die Belegungsrate im Konkordat der lateinischen Schweiz (■) nahm zwar zwischen 2023 und 2024 nur wenig zu (+3,4%), lag aber erstmals seit 2021 wieder über 100 % (102,4%).



Von den 6881 Inhaftierten befanden sich **64%** im **Straf- oder Massnahmenvollzug** (inkl. vorzeitigem Strafantritt),

64%

30% sassen in **Untersuchungs- oder Sicherheitshaft**,

30%

und **6%** waren aus **anderen Gründen** inhaftiert.

6%

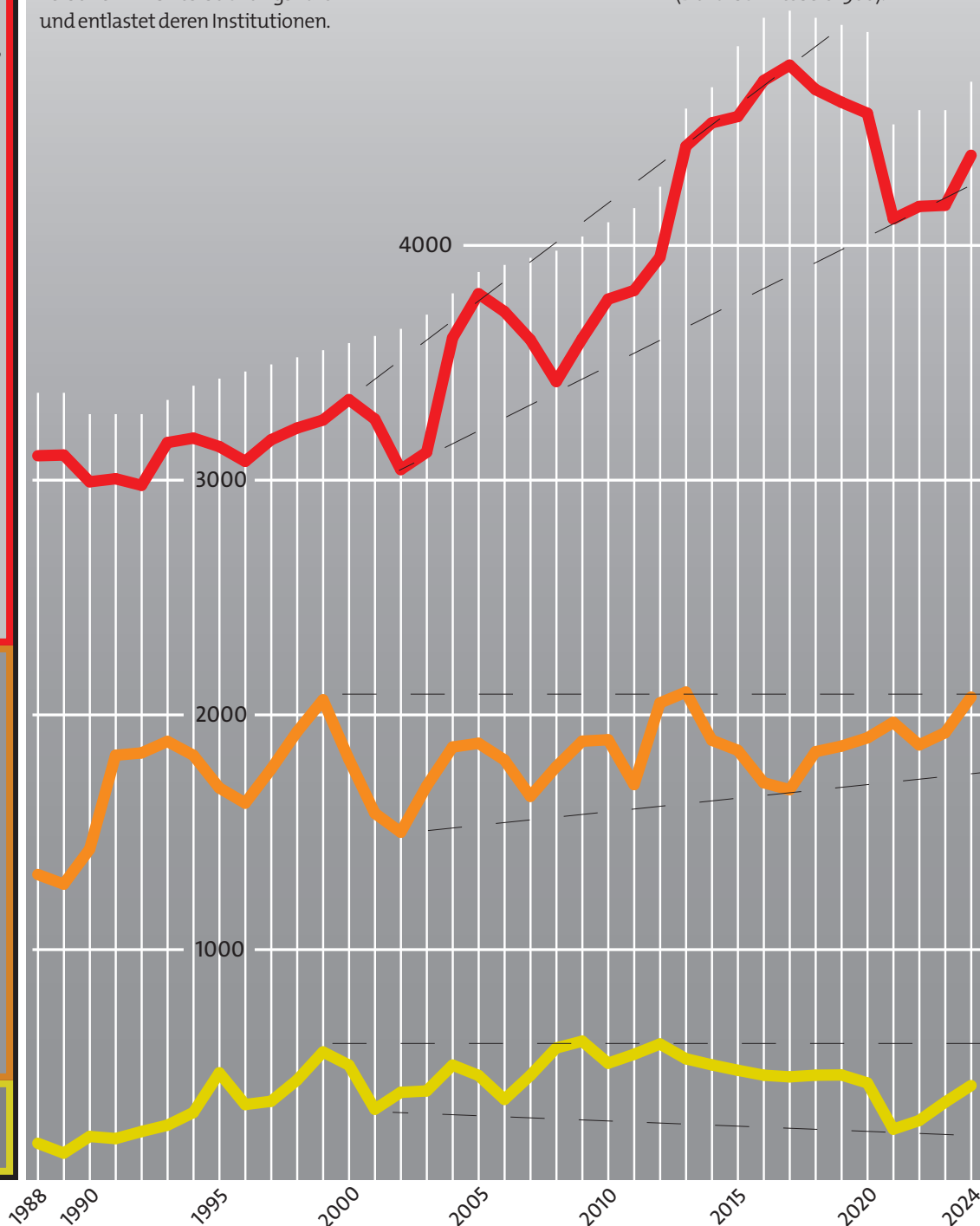
Die langfristige Tendenz der **Zunahme von Personen im Straf- und Massnahmenvollzug inklusive vorzeitigem Strafantritt** ist hauptsächlich auf zwei Phänomene zurückzuführen:

a) eine längere Aufenthaltsdauer und b) eine Zunahme des vorzeitiger Straf- und Massnahmenvollzugs. Letzteres reduziert die Anzahl Personen in Untersuchungshaft und entlastet deren Institutionen.

Am 31. Januar 2024 befanden sich **2076 Personen in Untersuchungs- oder Sicherheitshaft** (+7,9% gegenüber 2023). Dies ist das zweithöchste Ergebnis für diese Haftkategorie seit Erhebungsbeginn im Jahr 1988.

In die Gruppe **anderen Gründe** fallen die **Ersatzfreiheitsstrafen** (für Geldstrafen und Bussen-umwandlungen) sowie die **Ausschaffungshaft**.

Die Aufenthaltsdauer beträgt in dieser Gruppe nur wenige Tage, doch sie generiert die Hälfte der Eintritte aller übrigen Haftkategorien zusammengekommen (Durchschnitt seit 1988).



«Es ist wichtig, dass wir kühlen Kopf bewahren»

Zürcher Oberjugendanwalt zieht Bilanz

Marcel Riesen-Kupper leitete während sieben Jahren die Zürcher Jugendanwaltschaften. Im Interview erinnert er sich an bewegende Fälle und erklärt, warum das Ausland neidisch auf unser Jugendstrafrecht blickt.

Nicola Gattlen

#prison-info Herr Riesen, Sie waren 35 Jahre lang in der Jugendstrafrechtspflege tätig. Was fasziniert Sie an dieser Arbeit?

Marcel Riesen-Kupper: Die Arbeit ist ungemein vielfältig. Im Unterschied zur Staatsanwaltschaft, die «nur» Straftaten abklärt, ist die Jugendanwaltschaft auch für den Vollzug der Schutzmassnahmen und Strafen zuständig. Sie beschäftigt sich also sowohl mit juristischen als auch mit sozialen und pädagogischen Fragen und arbeitet interdisziplinär mit anderen Fachleuten zusammen. Auch die Zielsetzung fasziniert mich: Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass der Jugendliche wieder auf den rechten Weg kommt – eine schöne, sinnstiftende Aufgabe. Motivierend ist natürlich, dass Jugendliche gegenüber Veränderungen noch offen sind. Ihr Verhalten und ihre Einstellungen sind noch nicht gefestigt. Man kann also viel bewirken.

Gibt es auch Fälle, die Ihnen unter die Haut gegangen sind?

Die gibt es, ja. Als ich Ende der 1980er-Jahre meine Arbeit als Jugendanwalt aufnahm, entwickelte sich am Platzspitz in Zürich eine offene Drogenszene. Das war schrecklich. Zahlreiche junge Heroinsüchtige, mit denen wir zu tun hatten, kamen ums Leben oder erlitten schwere Schädigungen. Das hat uns Jugendanwälte und Jugendanwältinnen und die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter stark belastet. Und dann gab es auch die aus den Medien bekannten Gewalttaten wie das Tötungsdelikt an der Streetparade oder der Gewaltexzess von drei Schweizer Jugendli-

chen in München, die zu aufwändigen Debatten über das Jugendstrafrecht führten.

Kurz vor Ihrer Pensionierung rückte eine weitere schwere Gewalttat das Jugendstrafrecht in den Fokus: Am 2. März attackierte ein 15-jähriger Jugendlicher in Zürich einen jüdisch-orthodoxen Mann mit einem Messer und verletzte ihn schwer. Sogleich wurden Forderungen nach einer Verschärfung des Jugendstrafrechts laut. Die Höchststrafe von maximal 1 Jahr Gefängnis sei in einem solchen Fall viel zu milde und ein Hohn für das Opfer.

Dass die Politik nach einer solchen Tat Signale setzen will, ist verständlich. Auch uns hat diese schreckliche Tat sehr betroffen gemacht. Es ist aber wichtig, dass wir kühlen Kopf bewahren. Die internationale Fachwelt ist sich einig darin, dass das Wegsperrn allein nicht zu den gewünschten Resultaten führt. Unser pädagogisch ausgerichtetes Jugendstrafrecht hat sich bewährt. Es ist im Übrigen nicht so milde, wie dies mit Verweis auf die vermeintlich «härteren» Nachbarländer oft behauptet wird.

Wie meinen Sie das?

Länder wie Deutschland und Österreich führen in ihrem Jugendstrafrecht zwar deutlich längere Haftstrafen auf, ihre Mittel für den Einsatz und die Umsetzung von Schutz- und Erziehungsmassnahmen sind hingegen eingeschränkter. Das hat zur Folge, dass die Jugendlichen ihre Strafen in vielen Fällen bloss «absitzen». In der Schweiz kommen sie nicht so einfach davon. Sie müssen sich mit ihren Taten intensiv auseinandersetzen. Sie müssen an ihren persönlichen Defiziten arbeiten und Ziele erreichen, die man zusammen vereinbart hat. Die angeordneten Schutzmassnahmen sind unbefristet und können den Jugendlichen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr auferlegt werden. Der Vorrang der Schutzmassnahmen im



schweizerischen Jugendstrafrecht hat sich bewährt, viele Kolleginnen und Kollegen aus den Nachbarländern beneiden uns um unser Jugendstrafrecht.

Viele Opfer aber betrachten die «milden Strafen» als ungerecht. Sie wollen eine angemessene Vergeltung.

Es trifft zu, dass das Jugendstrafrecht kaum Gerechtigkeit für die Opfer schafft. Im Unterschied zum Erwachsenenstrafrecht, das auf die Tat fokussiert und Vergeltung beinhaltet,



ist das Jugendstrafrecht ein «Täterrecht» – darauf ausgelegt, dass der jugendliche Täter auf den rechten Weg findet und keine weiteren Straftaten begeht. Damit trägt das Jugendstrafrecht dazu bei, dass weniger Menschen Opfer von Gewalttaten werden.

Während Ihrer Karriere gab es Dutzende von politischen Vorstössen, die das Jugendstrafrecht betrafen. Etliche dieser Vorstösse verlangten höhere Strafen oder gar die Anwendung des Erwachsenenstraf-

Zur Person

Marcel Riesen-Kupper studierte an der HSG St. Gallen und der Uni Zürich Rechtswissenschaften. Nach dem Studium arbeitete er als Auditor bei der damaligen Bezirksanwaltschaft Winterthur und dann während drei Jahren als Auditor und juristischer Sekretär beim Bezirksgericht Winterthur. Es folgte die Tätigkeit als juristischer Sekretär an der 1. Strafkammer des Obergerichts. 1989 wurde er in Teilzeit als Jugendanwalt bei der damaligen

Jugendstaatsanwaltschaft des Kantons Zürich eingestellt. 2001 wurde er Stellvertretender Jugendstaatsanwalt, 2005 Jugendstaatsanwalt. Von 2006 bis zu seiner Pensionierung im Frühling 2024 leitete Marcel Riesen-Kupper zunächst als Leitender Jugendstaatsanwalt und dann als Leitender Oberjugendanwalt die Zürcher Jugendanwaltschaften.

Foto: Sabina Bobst

rechts. Sie haben sich während vielen Jahren mit Erfolg dafür eingesetzt, dass das aus Ihrer Sicht «stimmige Jugendstrafgesetz» nicht verändert wird. Nun aber soll die Verwahrung Eingang ins Jugendstrafgesetz finden.

Das finde ich sehr problematisch. Die Verwahrung ist schon im Erwachsenenstrafrecht ein schwieriges Instrument, und sie ist im Jugendstrafrecht noch problematischer. Die jugendlichen Täter verändern sich altersbedingt, eine zuverlässige Prognose lässt sich fast unmöglich machen. Auch die Statistik spricht gegen eine derart weitreichende Gesetzesänderung. Durch Jugendliche begangene Morde sind in der Schweiz äusserst selten. Wir brauchen die Verwahrung im Jugendstrafrecht nicht. Sollte eine Bedrohung über das 25. Altersjahr hinausgehen, haben die KESB und andere Behörden bereits heute Mittel und Möglichkeiten, diese anzugehen. Man muss in solchen Fällen vielleicht improvisieren, aber das wiegt weniger schwer als die Problematiken der Verwahrung.

Die Jugendanwaltschaften des Kantons Zürich bearbeiten jährlich etwa 6000 Fälle. Wie hoch ist der Anteil an Wiederholungstätern?

Etwa 80 Prozent der Jugendlichen kommen nur einmal mit der Jugendanwaltschaft in Kontakt. In den meisten Fällen geht es um Bagatellen. Es sind wenige Fälle, die die Jugendanwaltschaften stark beschäftigen, etwa zwei bis drei Prozent. Bei den schwerwiegenderen Fällen ordnen sie neben einer Strafe eine Schutzmassnahme an. Das kann eine Persönliche Betreuung sein, eine Therapie, ein Rayon- oder Kontaktverbot, aber auch eine offene oder geschlossene Unterbringung, welche vom Jugendgericht angeordnet werden muss.

Die Plätze für eine geschlossene Unterbringung oder betreutes Wohnen werden grösstenteils von privaten und halbprivaten Akteuren angeboten. Ist das Angebot ausreichend?

Die meisten Jugendlichen können in geeigneten Institutionen untergebracht werden. Schwierig unterzubringen sind Jugendliche, die schwere Straftaten begangen haben, als gefährlich eingestuft werden und allenfalls eine psychologisch-psychiatrische Behandlung benötigen. Hier wünschen wir uns mehr geeignete, auch geschlossene Plät-

ze. Sinnvoll dürfte auch sein, wenn bei einer Unterbringung eines schwierigen Jugendlichen verschiedene Institutionen vermehrt zusammenarbeiten und so bei auftretenden Schwierigkeiten beispielsweise ein Timeout in einer anderen Institution bereits eingeplant werden kann.

Wie hat sich der Beruf des Jugendanwalts während Ihrer Tätigkeit bei der Jugendstrafrechtspflege verändert?

Ich war in den 1990er-Jahren als Jugendanwalt tätig. Im Vergleich zu damals haben sich vor allem die strafprozessualen Rahmenbedingungen stark verändert und das professionelle Wissen und Können ist heute auf einem viel höheren Stand.

Wie steht es um qualifizierten und engagierten Nachwuchs?

Sehr gut. Auf eine freiwerdende Jugendanwalt-Stelle erhält der Kanton jeweils zahlreiche Bewerbungen. Etwas weniger gut sieht es bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern aus, aber auch hier findet der Kanton nach wie vor gut qualifizierten und engagierten Nachwuchs.

Unter Ihrer Leitung hat die Oberjugend-anwaltschaft zusammen mit der Wissenschaftlerin Kitty Cassée eine neue Metho-

«Es sind wenige Fälle, die die Zürcher Jugendanwaltschaften stark beschäftigen, etwa zwei bis drei Prozent»

dik entwickelt, die eine effizientere und effektivere Strafrechtspflege gewährleisten soll. Wie funktioniert KORJUS (Kompetenz- und Risikoorientierung in der Jugendstrafrechtspflege)?

KORJUS ist ein theoretisch fundiertes Handlungsmodell für die sozialarbeiterische Abklärung der persönlichen Verhältnisse der Jugendlichen und für die Planung und Führung von jugendstrafrechtlichen Schutzmassnahmen. Um den Ansprüchen einer professionellen Beurteilung des Delinquenz-

Risikos gerecht zu werden, haben wir neben der Kompetenzorientierung einen weiteren Ansatz beigezogen: die Risikoorientierung. Die Methodik integriert beide Ansätze und macht sie für die Praxis nutzbar. Der Kanton Zürich nutzt KORJUS seit 2011 zur Strukturierung sämtlicher sozialarbeiterischer Prozesse in allen Jugendanwaltschaften des Kantons. Dadurch konnte die Arbeit der Jugendstrafrechtspflege deutlich verbessert werden. Und erfreulicherweise haben inzwischen fast alle deutschsprachigen Kantone diese Methodik übernommen.

Welche Trends zeichnen sich bei der Jugendkriminalität ab?

Im Kanton Zürich hat die Jugendgewalt von 2016 bis 2021 stetig zugenommen, im Jahr 2021 wurden 1014 Jugendliche wegen einer Gewalttat verurteilt. Vom Höchststand im Jahr 2009 mit 1151 verurteilten Jugendlichen sind wir aber noch ein Stück weit entfernt; 2022 gab es einen Rückgang auf 884 Verurteilungen, 2023 wieder eine Zunahme auf 996 Verurteilte. Was auch auffällt: Das Durchschnittsalter der Beschuldigten nimmt tendenziell ab. Inzwischen liegt es bei 15,2 Jahren. Besonders stark zugelegt hat in den letzten fünf Jahren die Gruppe der 13- bis 15-Jährigen. Sie machen inzwischen 50 Prozent der Fälle aus.

Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

Noch haben wir keine schlüssige Erklärung dafür. Es gibt sicher mehrere Faktoren, die mitspielen. Ein möglicher Grund ist, dass die Jugendlichen heute früher autonom werden und sich von zu Hause verabschieden. Auch die Nutzung von Social Media könnte eine Rolle spielen, weil die Jugendlichen immer früher mit problematischen Inhalten in Kontakt kommen. Was sich in den letzten Jahren nicht verändert hat: Jugendgewalt ist primär ein männliches Phänomen. Rund 90 Prozent der angezeigten Jugendlichen sind männlichen Geschlechts.

Ende März sind Sie in den Ruhestand getreten. Was haben Sie nun vor?

Ich habe endlich mehr Zeit für meine Familie und Freunde, das Fischen und Motorradfahren. Und sicher werde ich Neues anpacken, vielleicht ein Psychologiestudium oder eine ganz andere berufliche Tätigkeit. Ich lasse mich selbst überraschen.

Kontaktaufnahme mit Angehörigen

Start eines zweijährigen Modellversuches im Kanton St. Gallen

Die Verhaftung eines Familienmitgliedes kann für Angehörige sehr belastend sein, und in der Deutschschweiz gibt es für Betroffene nur wenige Anlaufstellen. Zudem ist die Inhaftierung einer nahen Bezugsperson für viele Angehörige ein grosses Tabu. Man weiss deshalb noch wenig über die Betroffenen und ihre Belastungen. Mit diesem neuen Modellversuch sollen Erkenntnisse gewonnen werden über die Angehörigen von inhaftierten Personen, ihre Anliegen und ihren Bedarf an Unterstützung.

Das Amt für Justizvollzug des Kantons St. Gallen, welches den Modellversuch in Kooperation mit der Beratungsstelle für Familien in St. Gallen initiiert hat, geht von der Prämisse aus, dass die Berücksichtigung der Anliegen und Interessen der Angehörigen von inhaftierten Personen zu einem «menschenwürdigeren Justizvollzug» führen wird, weil die Inhaftierten den Freiheitsentzug leichter akzeptieren können und die Reintegration besser gelingen wird.

Angehörige von Inhaftierten – die vergessenen Opfer

Wie #prison-info in seiner letzten Ausgabe berichtete, ist die Inhaftierung eines Elternteils oder nahen Familienmitglieds wie ein «Tsu-

nami», der für die betroffenen Angehörigen zu vielfältigen Belastungen und Problemen auf wirtschaftlicher, psychischer und sozialer Ebene führen kann. Angehörige fühlen sich nach einer Verhaftung eines Familienmitglieds oftmals ohnmächtig und sind in dieser Ohnmacht handlungsunfähig. Eine Inhaftierung kann nicht nur zu einer finanziellen Notlage führen, weil plötzlich ein Einkommen wegfällt. Auch die räumliche Trennung, die Stigmatisierung und die Schamgefühle sind psychisch sehr belastend. Das Leiden und die Probleme von Betroffenen wurden lange Zeit in der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen; Angehörige von Straftätern werden deshalb auch als «die vergessenen Opfer» bezeichnet.

Fehlende Angebote vor allem in der Deutschschweiz

In jüngster Zeit sind zwar in einigen Justizvollzugsanstalten Angebote insbesondere für Kinder entstanden. Trotzdem schenkt das schweizerische Justizsystem den Angehörigen noch wenig Beachtung. Im Unterschied zur Romandie gibt es in der Deutschschweiz kein flächendeckendes Angebot, sondern nur etwa eine Handvoll Anlaufstellen. Diese Ausgangssituation gab dem Amt für Justizvollzug des Kantons St. Gallen den Anstoss, einen

Modellversuch zu initiieren und in Kooperation mit der Beratungsstelle für Familien in St. Gallen Angehörige nach der Verhaftung eines Familienmitglieds zu unterstützen. An die Beratungsstelle für Familien können sich Familien in schwierigen Situationen wenden, z.B. bei Trennungen, Besuchsrechtstreitigkeiten, Sucht, usw. Für die neue Aufgabe der Beratung von Angehörigen Inhaftierter werden die Beraterinnen vom Amt für Justizvollzug geschult und vorbereitet.

Familienberatungsstelle St. Gallen übernimmt Beratung

Der Modellversuch «Beratung von Angehörigen von inhaftierten Personen» knüpft an die Inhaftierung einer straffällig gewordenen Person in einem St. Gallischen Gefängnis an. Im Rahmen des Eintritts erheben Gefängnismitarbeitende die nötigen Informationen in Bezug auf die Voraussetzungen am Versuch: Die inhaftierte Person muss Angehörige und einen festen Wohnsitz in der Schweiz haben und über Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Die Teilnahme am Versuch ist freiwillig. Das Amt für Justizvollzug St. Gallen leitet die erhobenen Daten verschlüsselt an die Beratungsstelle für Familien St. Gallen weiter, und die Angehörigen werden dann von der Familienberatungsstelle kontaktiert und je nach Bedarf unterstützt.

Welche Anliegen haben Angehörige?

Im Zusammenhang mit der Kontaktaufnahme und Beratung von Angehörigen werden systematisch Daten erhoben und ausgewertet. Es wird untersucht, welches die Anliegen der Angehörigen sind und ob es aus ihrer Perspektive gelingt, die mit einer Inhaftierung einer engen Bezugsperson einhergehenden negativen Folgen für die Angehörigen mit dem Beratungsangebot zu reduzieren. Zudem wird untersucht, welche Faktoren aus der Sicht der verschiedenen Akteure – Staatsanwaltschaft, Strafverteidigung, Gefängnispersonal, Beraterinnen, Amt für Justizvollzug – für die Einführung der Beratungsintervention förderlich und welche hinderlich sind. (FWR)



Mit dem Modellversuch im Kanton St. Gallen sollen Erkenntnisse über die Anliegen der Angehörigen von inhaftierten Personen gewonnen werden. In Bild das Familienzimmer im Regionalgefängnis Altstätten. Foto: zvg

Unzureichende medizinische Versorgung

Gemäss dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte wurde Igor L. in Schweizer Vollzugsanstalten nicht angemessen medizinisch versorgt und unrechtmässig inhaftiert.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) stellt in einem Urteil fest, dass die Inhaftierung Igor L.s von Juli 2012 bis Ende Februar 2016 in den Strafvollzugsanstalten Thorberg BE, Lenzburg AG und Bostadel ZG ohne angemessene therapeutische Versorgung eine «unmenschliche und erniedrigende Behandlung» im Sinne von Artikel 3 der Europäischen Menschenrechtskonvention sei.

Vor 14 Jahren machte Igor L. als «Schläger von Schüpfen» landesweit Schlagzeilen. Wegen einfacher Körperverletzung, Gewalt und Drohung gegen Behörden und Beamte wurde der junge Seeländer 2010 zu siebeneinhalb Monaten verurteilt. Nach einer kurzzeitigen bedingten Entlassung kam Igor L. wenig später wieder in Haft, weil er abermals gewalttätig geworden war. Das Gericht verurteilte ihn 2011 unter anderem wegen Körperverletzung zu einer Freiheitsstrafe von 14 Monaten und schob die Strafe zugunsten einer stationären therapeutischen Massnahme auf. Ein Gutachten beschied Igor L. eine Persönlichkeitsstörung mit paranoiden Zügen.

Bundesgericht forderte Therapie oder Entlassung

Für den Vollzug wurde der Verurteilte in die JVA Thorberg gebracht, wo er zunächst in einer Sicherheitsabteilung untergebracht war. Es folgten drei Monate im Normalvollzug, bevor er im Sommer in die Therapieabteilung kam. Aus disziplinarischen Gründen wurde er dort wiederholt unter Arrest gestellt. Nach einer weiteren Gewaltepisode und Verlegungen in andere Gefängnisse wurde ein neues Gutachten in Auftrag gegeben. Dieses kam zum Schluss, dass der Gefangene unter einer gemischten Persönlichkeitsstörung leide, emotional labil sei, asoziale, paranoide und narzisstische Züge aufweise sowie eine schizophrene Störung habe. Die stationäre Behandlung sollte deshalb in einer Klinik wieder aufgenommen werden. Mangels eines geeig-

neten Platzes wurde dieses Setting aber nicht umgesetzt; es folgten Verlegungen in andere Gefängnisse. Ende 2015 entschied das Bundesgericht, dass der Verurteilte entlassen werden müsse, sofern er nicht bis spätestens Ende Februar 2016 in eine geeignete Institution eintreten könne. Nach einer Übergangslösung in der Station Etoine der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern kam Igor L. schliesslich im Mai 2016 in die forensische Klinik Rheinau und wurde 2019 aus der Haft entlassen.

Mehrfache Verstösse gegen die Konvention

Das passende Setting für Igor L. wurde viel zu spät etabliert, befand nun der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). In seinem Urteil hält er fest, dass die Schweizer Behörden zwar nicht untätig geblieben seien, um einen geeigneten Therapieplatz zu finden. Dennoch habe der psychisch Kranke von 2012 bis 2016 mehr als dreieinhalb Jahre unter Isolationsbedingungen in Einrichtungen verbracht, die keine adäquate medizinische Versorgung hätten sicherstellen können.

Verbunden mit der Verhängung von Disziplinarstrafen, die manchmal mit dem Einsatz von Handschellen einhergingen, sei das krankheitsbedingte Leiden des Inhaftierten verschlimmert worden. Der EGMR bewertet dies als «unmenschliche und erniedrigende Behandlung» im Sinne von Artikel 3 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Zudem habe das Fehlen einer individuellen, an den Gesundheitszustand des Inhaftierten angepassten Therapie zweifellos die positive Entwicklung von Igor L. verzögert, was eine Verlängerung der therapeutischen Massnahme und in der Folge einen Freiheitsentzug nach sich zog. Der Freiheitsentzug vom 27. Juli 2012 bis 25. Februar 2016 war gemäss EGMR «nicht rechtmässig, da er nicht in einer geeigneten Einrichtung durchgeführt wurde». Zudem stellt der EGMR fest, dass Igor L.'s Gesuch um Freilassung im Jahr 2014 nicht innert einer angemessenen Frist geprüft worden sei. Die Schweiz muss Igor L. nun eine Genugtuung von 32 500 Euro zahlen und ihn für die angefallenen Kosten mit 8000 Euro entschädigen. (nig)



Der Europäische Gerichtshof urteilte, dass Igor L. von Juli 2012 bis Ende Februar 2016 in den Strafvollzugsanstalten Thorberg BE (Bild), Lenzburg AG und Bostadel ZG ohne angemessene therapeutische Versorgung inhaftiert war, was eine unmenschliche und erniedrigende Behandlung darstellt. Foto: Peter Schulthess

Bundesgerichtsurteile

Beschränkungen für Intimbefuche sind zulässig

Das Bundesgericht stützt einen Entscheid der Waadtländer Vollzugsbehörden, die einem Inhaftierten einen Intimbefuch verwehrt haben. Das Gericht hält in seinem Urteil fest, dass grundsätzlich den Gefangenen der Kontakt zu ihren Familienangehörigen und nahestehenden Personen ermöglicht werden soll, damit sie ihre Beziehungen aufrechterhalten können. Allerdings seinen Beschränkungen zulässig – auch bei den Intimbefuchen, die im Kanton Waadt möglich sind. Gerade weil diese Befuche der Weiterführung der Beziehung dienen, dürfe von den JVA verlangt werden, dass eine dauerhafte intime Beziehung schon vor der Inhaftierung bestanden habe oder seit mindestens sechs Monaten gepflegt werde. Im konkreten Fall hatte der Inhaftierte zuvor wenige Kontakte zur entsprechenden Frau und konnte nicht belegen, dass diese Beziehung auf Dauer ausgelegt war. Zudem fehlte das für einen solchen Besuch unabdingbare Einverständnis der Frau.

Ausweitung von Electronic Monitoring im Strafvollzug

Das Bundesgericht hat seine Rechtsprechung zum Electronic Monitoring im Strafvollzug geändert. Beträgt der unbedingt ausgesprochene Anteil einer Freiheitsstrafe maximal 12 Monate, kann ein Vollzug mit elektronischer Überwachung in Frage kommen. Bisher war dies nur zulässig, wenn die Gesamtfreiheitsstrafe nicht über einem Jahr lag. Damit gleicht das Bundesgericht seine Rechtsprechung jener zur Halbgangenschaft an. Im beurteilten Fall wurde eine Frau vom Berner Obergericht zu einer Freiheitsstrafe von 36 Monaten verurteilt, 10 Monate davon unbedingt. Die Frau gaukelte Ärzten Symptome vor und kassierte

dadurch während Jahren zu Unrecht eine IV-Rente. Am 16. August 2021 hätte sie ihre Gefängnisstrafe antreten sollen. Dagegen erhob die Frau Beschwerde. Sie verlangte, die Haft in Form von Electronic Monitoring zu verbüssen – mit Fussfessel und elektronisch überwachtem Hausarrest. Sie machte geltend, sie habe Angst in geschlossenen Räumen und müsse immer einen Fluchtweg vor sich haben, wie die «Berner Zeitung» berichtete. Sämtliche kantonalen Instanzen wiesen die Beschwerden ab. Nun hat die Frau vor Bundesgericht einen Erfolg erzielt. Das Berner Obergericht muss prüfen, ob in ihrem Fall die Voraussetzungen für Electronic Monitoring erfüllt sind. Das heisst: Es darf keine Fluchtgefahr bestehen, und es ist nicht mit weiteren Straftaten zu rechnen. Weiter muss sie einer geregelten Arbeit oder Ausbildung von mindestens 20 Stunden pro Woche nachgehen oder es muss ihr eine solche zugewiesen werden können. Schliesslich müssen jene Erwachsenen, die mit der verurteilten Person in derselben Wohnung leben, dem Electronic Monitoring zustimmen.

Kind muss nicht über Tat seines Vaters aufgeklärt werden

Eine der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (KESB) des Kantons Basel-Landschaft wollte per Weisung durchsetzen, dass ein Zehnjähriger den Grund für den Gefängnisaufenthalt seines Vaters erfährt. Der Mann befindet sich seit 2015 hinter Gittern. Er wurde wegen schwerer Sexualdelikte verurteilt – unter anderem hatte er die Halbschwester des Buben vergewaltigt. Der Vater hatte die KESB-Stelle darum ersucht, Kontakt zu seinem Sohn aufnehmen zu dürfen. Bevor über das Besuchsrecht entschieden werden könne, so die KESB, müsse das Kind durch eine Fachperson über die Tat seines Vaters aufgeklärt werden. Gegen diese Weisung reichte die Mutter Beschwerde beim Kantonsgericht ein, die aber abgewie-

sen wurde. Nun hat das Bundesgericht den kantonalen Entscheid aufgehoben. Diesem sei nicht zu entnehmen, so heisst es in der Begründung, inwiefern das Kindeswohl gefährdet sei, wenn alles beim Status quo bleibe. Zudem sei die Mutter als alleinige Sorgeberechtigte dafür zuständig, die Kontakte des Kindes zu regeln. Es liege in ihrem Ermessen zu entscheiden, wann und ob das Kind mehr über seinen Vater erfahre.

Lange Reisezeit für Angehörige ist zumutbar

Das Bundesgericht weist eine Beschwerde gegen das Sicherheits- und Justizdepartement des Kantons St. Gallen ab und hat entschieden, es sei für Familienangehörige zumutbar, eine Reisezeit von sechs Stunden auf sich zu nehmen, um den inhaftierten Ehemann und Vater in der Justizvollzugsanstalt zu besuchen. Die Befuche erweisen sich damit zwar als aufwändig, nicht aber als unmöglich. Der Beschwerdeführer, ein zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren und neun Monaten sowie einer Geldstrafe verurteilter Mann, hatte darum ersucht, seine Strafe nicht in der Justizvollzugsanstalt Realta in Cazis (GR) anzutreten, sondern im Kanton Tessin. Er erklärte, es sei seiner knapp 10-jährigen Tochter nicht zuzumuten, für einen 60-minütigen Besuch die mehrstündige Anfahrtszeit vom Tessin in Kauf zu nehmen. In seinem Urteil begründet das Bundesgericht, die Wahl der Vollzugseinrichtung sei Sache der kantonalen Strafvollzugsbehörden; dem Häftling komme dabei grundsätzlich kein Mitspracherecht zu. Insbesondere verfüge er über keinen Rechtsanspruch darauf, seine Haft in einer Vollzugseinrichtung seiner Wahl zu verbringen.

Kurzinformationen

SO: Neues Zentralgefängnis

Die bestehenden Untersuchungsgefängnisse in Solothurn und Olten mit Baujahr 1977 und 1964 werden den heutigen Anforderungen an ein Gefängnis nicht mehr vollumfänglich gerecht. Zudem deckt die bestehende Zahl der Haftplätze den langjährigen und erwarteten künftigen Bedarf nicht mehr ab. Deshalb plant der Kanton Solothurn, die beiden Anstalten durch einen zentralen Neubau zu ersetzen. Das neue Zentralgefängnis umfasst eine Geschoss-

fläche von rund 20 600 Quadratmetern und bietet 130 Haftplätze – mit der Erweiterungsmöglichkeit auf 200 Haftplätze. Gebaut wird es auf dem Gemeindegebiet von Deitingen an der A1. Die Nähe zur bestehenden JVA Solothurn ermöglicht es, Synergien zu nutzen. Nach der erfolgreichen kantonalen Abstimmung startete Ende 2023 das Baubewilligungsverfahren. Der Baubeginn ist für 2025 geplant, mit dem Bezug wird im Jahr 2029 gerechnet.



ZH: Digitalisierung der JVA

Der Alltag in den Zürcher JVA ist sehr «papierlastig»: Vom Termin beim Arzt bis hin zur Bestellung im Gefängniskiosk gibt es für alles ein Formular in Papierform. Nun will der Kanton Zürich die JVA in «Smart Prisons» umwandeln. Der Regierungsrat genehmigte dazu 15 Millionen Franken. Herzstück des Projekts ist eine digitale Plattform, die in den JVA zum Einsatz kommen soll. Auf der Plattform können die Inhaftierten dann jene Anwendungen aufrufen, die der Kanton für ihr Gefängnis und ihr Haftregime freigeschaltet hat. Geplant ist etwa, dass die Inhaftierten ihre eigene Agenda führen, Bestellungen am Kiosk online aufgeben oder Sprachen lernen können. Auch Meditations- und Fitnessübungen sollen auf die Plattform. Geprüft wird auch ein Zugang zu einer E-Bibliothek. Zudem sollen Angehörige ihren Besuch online anmelden können. Auch für die Mitarbeitenden wird sich mit der Einführung von «Smart Prisons» einiges ändern: Zahlreiche Arbeitsprozesse – von der Organisation der Werkstätten bis zur Zusammenarbeit mit den Sozialdiensten – sollen künftig digital abgewickelt werden.

ZH: Ausbau Pöschwies

Das grösste Gefängnis der Schweiz soll noch grösser werden. Der Zürcher Regierungsrat will die Justizvollzugsanstalt Pöschwies in Regensdorf ausbauen. Durch diesen Ausbau kann der Kanton zwei Gefängnisse schliessen und das Flughafengefängnis verkleinern. Die Zürcher Regierung hat im vergangenen November 1,3 Millionen Franken für Vorstudien zur Erweiterung bewilligt. Ziel ist es, in der JVA Pöschwies, die heute über 376 Plätze für straffällige Männer verfügt, zusätzlich 120 Haftplätze zu schaffen. Dass die Pöschwies ausgebaut werden soll, wurde bereits vor fünf Jahren beschlossen, als der Regierungsrat die

Standortstrategie «Geschlossener Vollzug» bekannt gab. Darin ist vorgesehen, dass die Gefängnisse in Affoltern und Horgen schliessen und die Vollzugsabteilung im Flughafengefängnis aufgehoben wird. Das heisst, die Plätze in Affoltern, in Horgen und jene im Flughafengefängnis werden in die Pöschwies integriert. Zudem rechnet der Kanton Zürich bis ins Jahr 2035 mit einem Mehrbedarf von rund 50 Plätzen, die ebenfalls in der Pöschwies entstehen sollen. In einer Medienmitteilung spricht der Regierungsrat von einem Neubau innerhalb der Sicherheitsanlagen der JVA Pöschwies.

ZH: Thomas Sutter übernimmt Leitung des Gefängnisses Zürich West



Thomas Sutter ist neuer Leiter des Gefängnisses Zürich West. Er folgt auf Marc Eiermann, dessen Stellvertreter er zuvor war. Eiermann war massgeblich am Aufbau des neuen Gefängnisses beteiligt und leitete es seit seiner Eröffnung vor zwei Jahren. Das Gefängnis Zürich West ist das Herzstück des neuen Zürcher Polizei- und Justizentrums (PJZ). Die Rochade auf dem Chefsessel sorgte für Stirnrunzeln. Der Präsident der Geschäftsprüfungskommission im Kantonsrat etwa kritisierte, der Zeitpunkt für den Chefwechsel sei ungünstig. Thomas Sutter wird als Gefängnisleiter a.i. das Gefängnis Zürich West bis auf Weiteres leiten.

ZH: Sascha Schillo leitet neu das Gefängnis Zürich

Sascha Schillo wurde zum Leiter des Gefängnisses Zürich befördert. Er hat am 1. Mai 2024 die Nachfolge von Simon Miethlich angetreten, der neu Amtsleiter des Justizvollzugs in Zug ist. Sascha Schillo war unter anderem im damaligen Flughafengefängnis Zürich (jetzt Zentrum für Ausländerrechtliche Administrativhaft) und im Gefängnis Pfäffikon tätig, wo er zuletzt stellvertretender Gefängnisleiter war. Danach wechselte er ins Gefängnis Zürich, wo er massgeblich an der Implementierung eines Modellversuchs beteiligt war. Sascha Schillo verfügt über fundierte Ausbildungen in Logistik und Sicherheitsdienstleistungen und hat sich in Führung, Arbeit im Zwangskontext und Psychologie weitergebildet.



ZH: Katrin Röhm ist neue Leiterin des Gefängnis Winterthur



Katrin Röhm leitet ab dem 1. Dezember 2024 das Gefängnis Winterthur. Die ehemalige Leiterin Sozialdienst der Untersuchungsgefängnisse Zürich (UGZ) folgt auf Karin Egli, die pensioniert wurde. Katrin Röhm hat einen Abschluss als Kauffrau im Gross- und Aussenhandel und ein Diplom in Sozialer Arbeit. Zudem hat sie sich in Führung, Dissozialität, Forensik, Recht, Public Management und Sozialversicherungsrecht kontinuierlich weitergebildet. Ihre berufliche Laufbahn umfasst Erfahrungen in der JVA Nürnberg, als Sozialberaterin bei der KESB und in der Privatwirtschaft.

VS: Neues Zentrum für Ausschaffungshaft in Betrieb genommen

Die Ausschaffungshaft erfolgte im Wallis bislang im Gefängnis in Cretelongue. Straftäter und auszuweisende Ausländer lebten in derselben Einrichtung und waren nicht voneinander getrennt. Dieser rechtswidrige Zustand wird nun mit dem neuen Zentrum für Ausschaffungshaft in Sitten aufgehoben. Nach dreijähriger Bauzeit wurde das Zentrum am 3. Juni zusammen mit der Erweiterung des bestehenden Gefängnisses dem Betrieb übergeben. Das 16,5 Millionen Franken teure und vom Bund fünf Millionen Franken subventionierte Projekt wurde vom Architekturbüro Nunatak in Fully realisiert, das bereits 1993 den Architekturwettbewerb für das Gefängnis in Sitten gewonnen hatte.

Der Ausbau des bestehenden Gefängnisses in Sitten bedeutet gleichzeitig die Schaffung von acht neuen Vollzeitäquivalenten. Insgesamt bietet die Anlage 60 Arbeitsplätze. Die Erweiterung ist Teil der Strafvollzugsstrategie «Vision 2030». Zwei Etappen davon sind inzwischen umgesetzt. Nebst dem Ausbau in Sitten wurde in Cretelongue ein neuer Gefängnisstrakt realisiert. In weiteren Schritten geht der Kanton nun den Ausbau des Jugendmassnahmenvollzugs in Pramont sowie die Betreuung von Insassen einer institutionellen therapeutischen Massnahme an.



Foto: Danny Gaillard

GE: Echtzeit-Überwachung von Risikopersonen

Der Kanton Genf will alternative Massnahmen zur Inhaftierung prüfen. Aktuell testet er ein lokalisierbares Armband für Menschen, die als Risikopersonen für häusliche Gewalt gelten. Elektronische Fussfesseln (ohne Lokalisierung in Echtzeit) werden bereits seit längerem in Genf eingesetzt, doch sind diese ausschliesslich für Personen bestimmt, die ein niedriges Risiko für Rückfälle und ein kleineres Gefahrenpotenzial aufweisen. Personen, die als «Risiko» eingestuft werden, haben keinen Zugang zu diesem Dispositiv. Mit dem lokalisierbaren elektronischen Armband will man ihnen nun eine Alternative zur Haft ermöglichen. Die Lokalisierung ermöglicht es der Polizei, das potenzielle Opfer frühzeitig zu warnen oder den Täter auf seinem Weg anzuhalten. Ein ähnliches Pilotprojekt führt der Kanton Zürich durch. In diesem einjährigen Versuch werden sowohl die Bewegungen von Tatpersonen als auch jene von Opfern in Fällen von häuslicher Gewalt rund um die Uhr registriert. Nähern sich die beiden einander an, geht eine Meldung in einer Überwachungszentrale ein. Vorbild für die Projekte in Genf und in Zürich ist Spanien, wo man mit Echtzeit-Überwachung gute Erfahrungen gemacht hat.

LU: Neue Direktoren für JVA Grosshof und Wauwilermoos

Die beiden Gefängnisse Grosshof in Kriens und Wauwilermoos in Eglzwil stehen seit Mai 2024 unter einer neuen Leitung. In der JVA Wauwilermoos übernahm Andreas Moser das Direktorium von Peter Künzli; in der JVA Grosshof folgte Gregor Schäli auf Direktorin Andrea Wechlin. Die beiden neuen Direktoren sind mit ihren Aufgabengebieten und den Justizvollzugsanstalten bestens vertraut: Schäli leitete zuvor die Abteilung Sicherheit und Technik im Grosshof und war dort seit 2022 stellvertretender Direktor; Andreas Moser leitete den offenen Vollzug im Wauwilermoos und hatte dort ebenfalls das Amt des stellvertretenden Direktors inne.



Gregor Schäli (56), gelernter Elektromonteur, absolvierte im Anschluss an seine Ausbildung verschiedene Weiterbildungen in den Bereichen Betriebswirtschaft und Public Management sowie die Führungsausbildung am Schweizerischen Kompetenzzentrum für Justizvollzug. Er stiess bereits 1998 zur JVA Grosshof.



Andreas Moser (55), Maschineningenieur HTL, wechselte 2005 nach zehn Jahren in Leitungsfunktionen in der Verpackungsbranche als Sicherheitschef in die Justizvollzugsanstalt Lenzburg (AG). 2021 wechselte er zur JVA Wauwilermoos.

BE: Andrea Wechlin wird neue Direktorin der JVA Hindelbank

Seit dem 1. Juni 2024 leitet Andrea Wechlin (51) die JVA Hindelbank, die einzige JVA für Frauen in der deutschsprachigen Schweiz. Bisher führte Wechlin die JVA Grosshof im Kanton Luzern, die auf den Vollzug von strafprozessualer Haft und den geschlossenen Vollzug von Freiheitsstrafen für Männer und Frauen ausgerichtet ist.



Andrea Wechlin hat Soziale Arbeit in Freiburg und Luzern studiert, bildete sich in Non-profit- und Public Management weiter und absolvierte Weiterbildungen in Leadership, Forensik und Bedrohungsmanagement. Seit drei Jahren ist sie Mitglied der Konkordatlichen Fachkommission, die Gefährlichkeit und Rückfallrisiko von Straftäterinnen und Straftätern beurteilt. Zudem ist sie Vorstandsmitglied und vormalige Präsidentin der Association of European Threat Assessment Professionals. Von 2011 bis 2018 hat Andrea Wechlin für den Kanton Luzern das Bedrohungsmanagement aufgebaut. Führungserfahrung erwarb sie sich als Co-Leiterin des Frauenhauses und der Bildungsstelle Häusliche Gewalt Luzern. In den vergangenen fünf Jahren war sie Direktorin der JVA Grosshof im Kanton Luzern.

Veranstaltungen & Neuerscheinungen

Ausländische Personen im Justizvollzug

Die siebte Ausgabe des Forum Justizvollzug widmet sich dem Thema der ausländischen Personen im Justizvollzug. Am Kongress werden verschiedene Aspekte dieser Thematik behandelt, etwa die Entlassungs- und Rückkehrvorbereitung, Sprachbarrieren und Gesundheitsfragen. Beleuchtet werden sowohl die Perspektiven der eingewiesenen und strafverurteilten Personen als auch jene der Mitarbeitenden des Justizvollzugs. Das Programm der öffentlichen Tagung erscheint Ende Juni.

Veranstalter: Forum Justizvollzug/SKJV

Datum: 20. und 21. November 2024

Ort: Eventfabrik, Bern

Sprachen: Deutsch und Französisch

Weitere Informationen: www.skjv.ch

Altern im Gefängnis

Ein Forschungsteam der Universität Basel um Professorin Bernice Elger hat über die letzten zehn Jahre einen einzigartigen Datensatz und neue Erkenntnisse zur alternden Bevölkerungsgruppe der Schweizer Justizanstalten geschaffen. Im Rahmen zweier Forschungsprojekte wurden die psychischen, physischen und sozialen Bedürfnisse der älteren inhaftierten Bevölkerung untersucht. Nun werden die gewonnenen Erkenntnisse auch der Allgemeinbevölkerung zugänglich gemacht. Den Auftakt macht eine Wanderausstellung mit Fotografien von Peter Schulthess, die von verschiedenen Workshops und Podiumsdiskussionen begleitet wird. Peter Schulthess beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit der «Welt hinter Gittern». Seine Bilder erscheinen regelmässig auch im #prison-info. Vom 26.8. bis 7.9.2024 gastiert die Fotoausstellung an der Universität Fribourg; vom 16.10. bis zum 6.11.2024 wird sie an der FHNW in Muttenz zu sehen sein.

Das Thema «Altern im Gefängnis» wird zudem in einer Sonderausgabe des #prison-info-Magazins umfassend dargestellt. Die Sonderausgabe kann auf www.bj.admin.ch kostenlos heruntergeladen werden.

Partizipation in stationären Erziehungshilfen

Stefan Eberitzsch, Samuel Keller, Julia Rohrbach (Herausgeber)

294 Seiten

ISBN: 9783779971597



In der internationalen Fachdebatte zu stationären Erziehungshilfen wird die kinderrechtliche wie pädagogische Notwendigkeit betont, dass die dort heranwachsenden jungen Menschen stärker an allen sie betreffenden Entscheidungen partizipieren sollen. Studien zeigen aber, dass in der Praxis die Partizipationsmöglichkeiten weiterhin teils stark limitiert sind. Der Band führt den Forschungs- und Diskussionsstand zur Schweiz zusammen und ergänzt diesen mit Perspektiven von «Careleavern», Aufsichtsbehörden, Verbänden und Einrichtungen. Dem sind Beiträge aus Deutschland, Österreich und Italien (Südtirol) zur Seite gestellt, die vergleichende Zugänge eröffnen.

«Schweizerische Empfehlungen für die Bewährungshilfe»

Gemeinsam mit der Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Bewährungshilfe (SKLB) hat das Schweizerische Kompetenzzentrum für den Justizvollzug (SKJV) Empfehlungen für die Bewährungshilfe erarbeitet. Die im März 2024 publizierten Empfehlungen sollen zu einem einheitlichen Aufgabenverständnis in den Kantonen und über die Kantons Grenzen hinaus beitragen und helfen, eine gemeinsame Fachsprache in der Bewährungshilfe zu etablieren. Mit Rücksicht auf kantonale Vollzugskonzeptionen und konkordantliche Regelungen werden grundlegende Prinzipien im Sinne von «Good Practice» vermittelt und die Kantone in der Qualitätsentwicklung unterstützt. Schliesslich sollen die Empfehlungen als Handlungsorientierung im Alltag dienen und eine professionelle Aufgabenerfüllung der Bewährungsdienste in der Schweiz fördern. Auf der Website des SKJV steht eine kostenlose Druckversion (pdf) zum Download bereit. Auch gedruckte Versionen stehen in limitierter Auflage zur Verfügung. Bestellungen sind per E-Mail möglich über die Adresse biblio@skjv.ch.



Durch erweiterte Perspektiven herausforderndes Verhalten bewältigen

Interaktionsprozesse besser verstehen

Wie kann im Justizvollzug mit sogenannten «herausfordernden Verhaltensweisen» und der daraus folgenden Eskalationsdynamik umgegangen werden? Der Beitrag plädiert für eine Erweiterung der fachlichen Erklärungen, die das professionelle Bewältigungsrepertoire ergänzen können.

Patrick Zobrist



Patrick Zobrist, Prof. Dr. phil., Sozialarbeiter ist Dozent an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und unterrichtet am Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug SKJV.

Das Verhalten von Eingewiesenen im Justizvollzug kann herausfordernd sein. Dazu ein Fallbeispiel: Ein Gefangener befindet sich seit Monaten im «Protestmodus» und verweigert sich den alltäglichen Abläufen. Er unterminiert die Hausordnung, beschimpft das Personal und zettelt häufig Streit mit Mitgefangenen an. Zuletzt hat er die Zellenwände mit Fäkalien verschmiert und verlangt von der Direktion, in eine «bessere» Vollzugsanstalt versetzt zu werden. Die beigezogene Psychiaterin konnte keine behandlungsbedürftige Störung feststellen, eine Medikation oder andere therapeutische Interventionen sind nicht indiziert. Mit den verfügbaren Disziplinarstrafen konnte kein positiver Effekt erzielt werden. Im Gegenteil: Die Dynamik hat sich eher verschärft. Im Verlauf der Zeit führt das Problemverhalten des Insassen dazu, dass die Mitarbeitenden bereits frühmorgens mit einem unwohligen Gefühl die Zelle aufschliessen und sich fragen: «Welche Probleme wird er uns wohl heute bereiten?» Die Mitarbeitenden ziehen sich in der Folge vermehrt vom Gefangenen zurück, versuchen die Kontakte auf ein Minimum zu reduzieren und gehen nur zu zweit, teilweise mit Sicherheitsausrüstung auf ihn zu, weil sie zunehmend körperliche Übergriffe befürchten. Wie kann im Justizvollzug mit solchen sogenannten «herausfordernden Verhaltensweisen» und der daraus folgenden Eskalationsdynamik umgegangen werden?

Üblicherweise wird herausforderndes Verhalten diszipliniert

Das Fallbeispiel illustriert, dass herausforderndes Verhalten zunächst als ein zu disziplinierendes, abweichendes Verhalten erklärt wird: Die Einrichtung versucht, den Eingewiesenen über Disziplinarstrafen zu korrigieren und hofft einerseits auf seine Vernunft und Konformität. Andererseits soll mit der Disziplinierung (präventiv) auf das Gefangenenkollektiv eingewirkt werden, um

die Ordnung und Sicherheit innerhalb der Anstalt zu stabilisieren. Vielleicht gehört es zum zeitgenössischen Umgang mit Abweichung, dass sich – wie im Fallbeispiel gezeigt – typischerweise gleich anschliessend die Frage stellt, ob der Gefangene psychisch krank sein könnte. Beide Betrachtungsweisen, die Deutung als zu bestrafende Abweichung und die Deutung als zu behandelnde Krankheit, illustrieren, wie der fachliche Erklärungsansatz eines Falles eng mit dem jeweiligen Interventionspfad verschränkt ist.

Diese in der Praxis verbreiteten Fallverständnisse sollen nachfolgend durch zwei weitere (exemplarische) Erklärungsvarianten ergänzt werden.

Erklärungsvariante Interaktionsdynamik

Das schwierige Verhalten des Eingewiesenen kann als Phänomen eines Interaktionsprozesses zwischen verschiedenen Beteiligten in spezifischen Situationen betrachtet werden.

«Mitarbeitende reagieren nicht bloss auf das herausfordernde Verhalten des Insassen, sondern produzieren es gleichsam mit.»

Im Hintergrund steht die sozialwissenschaftliche Annahme, dass Menschen ihre Lebenssituationen mit Bedeutungen versehen und diese Bedeutungen in einem interaktiven (häufig impliziten) Verständigungsprozess gemeinsam hervorbringen. Aus dieser Position ist zu fragen: Wie interpretiert der Gefangene seine Situation und das, was hier

passiert? Und wie deuten die Mitarbeitenden die Situation (und das Handeln des Insassen sowie ihr eigenes Handeln)?

Menschen passen ihre jeweiligen Handlungslinien den Bedeutungen der Situation an, zudem interpretieren sie laufend die Handlungslinien des Gegenübers und verschränken damit ihr eigenes Handeln mit dem Handeln des Anderen (und umgekehrt). So wird nachvollziehbar, dass die Mitarbeitenden nicht bloss auf das herausfordernde Verhalten des Insassen reagieren, sondern es gleichsam mitproduzieren. So könnte beispielsweise der Inhaftierte die Situation des Gefängnisses als «ungerechte Bestrafung» deuten, gegen die er sich «legitimerweise zur Wehr setzen» muss, derweil die Mitarbeitenden das Verhalten des Inhaftierten beispielsweise als «Renitenz», «Affront» oder «Provokation» etc. verstehen, welches zu verhindern oder zu sanktionieren ist, ansonsten der Justizvollzug «nicht glaubwürdig» wäre. Die Einrichtung und ihre Mitarbeitenden «verschulden» zwar die herausfordernden Verhaltensweisen der Gefangenen nicht, aber sie (re-)produzieren sie (unfreiwillig) mit.

Zur Bewältigung der Auffälligkeiten des Gefangenen wäre deshalb zu reflektieren, inwiefern die Situation und wir selbst zum schwierigen Verhalten des Insassen beitragen? Welche Interaktionsmuster haben sich zwischen dem Gefangenen und den Mitarbeitenden herausgebildet und wie werden sie stabilisiert? Und: Wie können solche Interaktionsmuster, die in der Praxis häufig die Gestalt von «Teufelskreisen» annehmen können, unterbrochen werden? Das Interventionsrepertoire der Einrichtung kann sich erweitern, wenn der Blick weg von den Merkmalen des Gefangenen hin zu den Merkmalen der Interaktionsdynamik in spezifischen Situationen/Settings gerichtet wird.

Erklärungsvariante (Dys-)funktionale Überlebensstrategien in einer herausfordernden Situation

Die Gefängnissituation mit ihren Strukturen, Regeln und den erheblichen Begrenzungen

der Autonomie ist eine besondere Belastung. Einige Menschen reagieren auf reaktante, externalisierende Weise, wenn sie glauben, die Situation auf diese Weise kontrollieren zu können. Andere Menschen ziehen sich im internalisierenden Modus zurück, weil sie denken, nichts mehr beeinflussen zu können und bewältigen die Autonomieeinschränkung auf eine resignative Weise. Und eine dritte Gruppe deutet die Situation für sich um und erkennt einen alternativen, nützlichen Sinn, um die Beschränkungen in konstruktiver Weise auszuhalten. Wir alle haben diese allzu menschlichen Bewältigungsmechanismen in der Corona-Pandemie am eigenen Leib erfahren.

Mit dieser theoretischen Sichtweise lassen sich herausfordernde Verhaltensweisen als für den Insassen funktionale (und für die Anstalt dysfunktionale) Überlebensstrategien verstehen, um mit der Autonomiebeschränkung der Situation umzugehen. Manchmal erscheint die Situation für die Gefangenen als so hoffnungslos, dass die Verfügung über den eigenen Körper und seine Ausscheidungen die letzten Autonomieräume sind, die ausgespielt werden, so wie im gezeigten Fallbeispiel. Diese erheblichen Grenzüberschreitungen des Insassen gegenüber dem Personal verstärken das Kontrollerleben des Insassen für einen kurzen Moment und erzeugen gleichzeitig einen Kontrollverlust der Einrichtung. Aus dieser Perspektive wird verstehbar, weshalb das repressive Interventionsrepertoire das Problemverhalten des Gefangenen eher verstärken wird, weil damit die Autonomiebeschränkung steigt und der Kontrollverlust des Gefangenen zunehmen wird. Die Eskalationsdynamik nimmt Fahrt auf.

Erweiterte Sichtweisen können Handlungsspielraum vergrössern

Der professionelle Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen von Gefangenen, welche die Mitarbeitenden erheblich belasten und die Einrichtung in ihrem Funktionieren blockieren, erfordert erwei-

terte Sichtweisen, welche die Handlungsspielräume der Mitarbeitenden (und der Gefangenen) vergrössern können. Der Perspektivenwechsel, weg vom «schwierigen Gefangenen» hin zu «herausfordernden Interaktionsmustern aller Beteiligten in besonderen Situationen» sowie das Erkennen von (dys-)funktionalen Überlebensstrategien bei Autonomieeinschränkungen leiten die jeweils massgeschneiderten Methoden des Umganges mit diesen Personen

«Direkt Involvierte können häufig die Interaktionsmuster, in denen sie zusammen mit den Insassen gefangen sind, nicht mehr erkennen».

an. Dabei ist der «blinde Fleck» zu beachten: Direkt Involvierte können häufig die Interaktionsmuster und «Teufelskreise», in denen sie zusammen mit den Insassen (im wahrsten Sinne des Wortes) «gefangen» sind, nicht mehr erkennen. Den Führungskräften kommt hier deshalb eine wichtige Reflexions-, Unterstützungs- und Entscheidungsaufgabe zu. Auf der konzeptionellen Ebene wäre zudem zu überlegen, wie zum präventiven Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen innerhalb der Strukturen des Justizvollzuges noch mehr kollektiv geteilte, sinnhafte Deutungen der Gefängnissituation (Stichwort: soziales Anstaltsklima) und eine grössere Autonomie für die Gefangenen geschaffen werden können. Beides verlangt eine grössere Eigenverantwortung und eine höhere Normakzeptanz – zentrale Ziele der Resozialisierung. Der Erfolg kann nicht garantiert werden, aber ein Versuch wäre es wert.

«Wir sind weder der verlängerte Arm des Gerichts im Sinne einer zusätzlichen Strafe neben dem Freiheitsentzug, noch haben wir einen <kuscheligen> Vollzug anzubieten. Wir haben einen gesetzeskonformen Justizvollzug zu garantieren, nicht mehr, aber auch nicht weniger.»

Marcel Ruf, Direktor der JVA Lenzburg, im «Badener Tagblatt» vom 18. März 2024

Impressum

Herausgeber: Bundesamt für Justiz, Fachbereich Straf- und Massnahmenvollzug, Ronald Gramigna (ronald.gramigna@bj.admin.ch)

Redaktion: Nicola Gattlen (nicola.gattlen@bj.admin.ch), Kaspar Meuli (kaspar.meuli@bj.admin.ch)

Redaktionelle Mitarbeit: Christine Brand (brandschreibe@gmail.com), Reto Liniger (reto.liniger@bj.admin.ch), Folco Galli (folco.galli@bluewin.ch), Patricia Meylan (patricia.meylan@unifr.ch), Regula Fierz Wengert (regula.fierzwengert@bj.admin.ch)

Übersetzung: Raffaella Marra, Evelyne Carrel

Administration und Logistik: Marie-Lys Erard (marie-lys.erard@bj.admin.ch)

Layout, Druck und Versand: Produktion Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Bestellung, Anfragen und Adressänderungen Printversion:
Bundesamt für Justiz, Fachbereich Straf- und Massnahmenvollzug, CH-3003 Bern; +41 58 462 41 46, marie-lys.erard@bj.admin.ch

Internetversion: www.prison-info.ch

Copyright / Abdruck: © Bundesamt für Justiz (Abdruck unter Quellenangabe erwünscht mit der Bitte um Zustellung eines Belegexemplars.)



**Demonstration einer Zellen-Intervention in der
Sicherheitsabteilung des Gefängnisses Pfäffikon.**

Foto: Peter Schulthess, 2019

#prison-info

Die letzte Seite

Blick über die Grenze. In Portugal ist das Strafvollzugswesen zentralistisch organisiert. Die rund 12 600 Insassen werden von 8500 Fachleuten Justizvollzug (Vollzeitstellen) betreut, was einem Verhältnis von 1,5 zu 1 entspricht (Schweiz: 1,4 zu 1, siehe #prison-info 1/2023). Das uniformierte Personal zählt 4100 Personen, davon 17 Prozent Frauen. Zu den Aufgaben zählt unter anderem der Transportdienst. Für Intervention und das Aufspüren von illegalen Substanzen und Gegenständen stehen für alle Gefängnisse gemeinsam zwei Sondereinheiten mit Hundestaffeln bereit. Foto: Peter Schulthess, 2016 (www.prisonphotoproject.pt)



#prison-info

La revue de l'exécution des peines et mesures

1/2024



Le travail en milieu carcéral

4 – 30

**Enquête sur le travail
avec les proches**

38

Nouveau projet pilote

45



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral de la justice OFJ



La rédaction de #prison-info :
Nicola Gattlen, Kaspar Meuli,
Ronald Gramigna (Éditeur en chef)

Chères lectrices, chers lecteurs,

Une nouvelle équipe a repris la rédaction de #prison-info au début de cette année. Nous avons le plaisir de vous présenter le premier numéro réalisé sous sa direction. Pour ce nouveau départ, nous voulions tout d'abord connaître l'opinion de notre lectorat. Nous avons donc sondé les lectrices et lecteurs l'automne dernier afin d'en savoir plus sur leurs attentes. Outre des propositions concrètes d'amélioration et différentes idées de sujets à traiter, le souhait de donner davantage la parole à la base, à celles et ceux qui assurent l'exécution des sanctions pénales sur le terrain, a été émis à plusieurs reprises. Une suggestion qui méritait réflexion selon nous, de sorte que nous avons décidé d'en faire le thème phare de ce numéro sous le titre « Le travail en milieu carcéral ».

En lisant les articles de notre « coup de projecteur », on constate rapidement combien la réalité professionnelle diffère d'un établissement de privation de liberté à un autre en Suisse. Si les fondements du travail comme l'encadrement et la sécurité sont les mêmes partout, les priorités varient sensiblement. Les concepts de « sécurité dynamique » et de « travail avec les proches » ne sont de loin pas compris de la même manière dans tous les établissements. Ces divergences peuvent s'expliquer par la culture propre à chaque région, mais elles sont aussi étroitement liées à la culture d'entreprise dans les diverses institutions.

Malgré toutes ces différences, il y a, et ce numéro de #prison-info le montre clairement, un point commun important : la notion de « changement » s'étire tel un fil rouge à travers les articles sur la réalité du terrain. Les personnes qui travaillent dans les établissements pénitentiaires font actuellement face à de profonds bouleversements. L'image de la profession d'agent de détention a considérablement évolué ces dernières années, et ce processus est loin d'être terminé. Certains collaborateurs ont parfois du mal à accepter ce changement. Une réaction compréhensible, mais force est de constater que, globalement, le travail en milieu carcéral est devenu plus varié avec ces transformations – plus exigeant peut-être, mais aussi plus gratifiant. En outre, ce champ d'activité en pleine mutation a gagné en attractivité pour d'autres groupes. Pour les femmes, surtout. Une évolution qui ne peut être que positive pour les établissements pénitentiaires en mal de personnel.

L'opinion publique sur la prison comme lieu de travail – ce numéro du #prison-info le met là encore en lumière – n'a pas grand-chose à voir avec la réalité ; elle est influencée par les séries télévisées et les films américains. On ne peut qu'applaudir le fait qu'un nombre croissant de chefs du personnel montrent aux personnes potentiellement intéressées que travailler dans une prison est un métier comme un autre – juste un peu plus porteur de sens et plus varié que bien d'autres emplois.

Version en ligne :



Sommaire

Coup de projecteur : Le travail en milieu carcéral

Le champ d'activité du personnel pénitentiaire est en pleine mutation, l'encadrement des détenus prenant de plus en plus le pas sur la surveillance. Bon nombre de collaborateurs considèrent ce changement comme un enrichissement de leur travail. Mais ce nouveau mode d'exécution est exigeant, et les ressources nécessaires font défaut dans bien des établissements.

- 4 Nouvelles tâches, ressources limitées
- 8 Dans les coulisses de l'ancienne colonie pénitentiaire
- 14 « Un milieu qui connaît énormément de changements »
- 18 Le changement, un exercice périlleux pour la direction
- 23 Agents de détention genevois en pleine mutation
- 27 Le climat social dans les établissements pénitentiaires suisses
- 31 Cinq questions à Renata Sargent von Arx
- 32 Un changement de perspective utile
- 33 Mise en œuvre de la Convention contre la torture
- 35 « Sortir de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en soi »
- 38 « Le sujet suscite désormais l'intérêt »

Le droit pénal des mineurs sous les feux de la critique

Marcel Riesen a dirigé le ministère public des mineurs du canton de Zurich pendant de longues années. Dans notre interview, il explique pourquoi le droit pénal des mineurs helvétique n'est pas aussi clément qu'on le prétend souvent et pourquoi, à ses yeux, nous n'avons pas besoin de l'internement pour les jeunes délinquants.

- 40 Taux d'occupation le plus élevé depuis 2014
- 42 « Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le droit pénal des mineurs »
- 45 Prendre contact avec les proches de détenus et les conseiller
- 46 Prise en charge thérapeutique insuffisante
- 47 Arrêts du Tribunal fédéral
- 48 Brèves
- 51 Manifestations & publications
- 52 Gérer les comportements difficiles en élargissant les perspectives

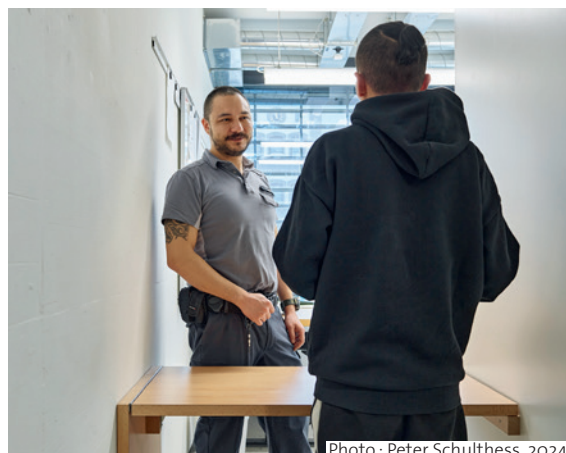


Photo : Peter Schulthess, 2024

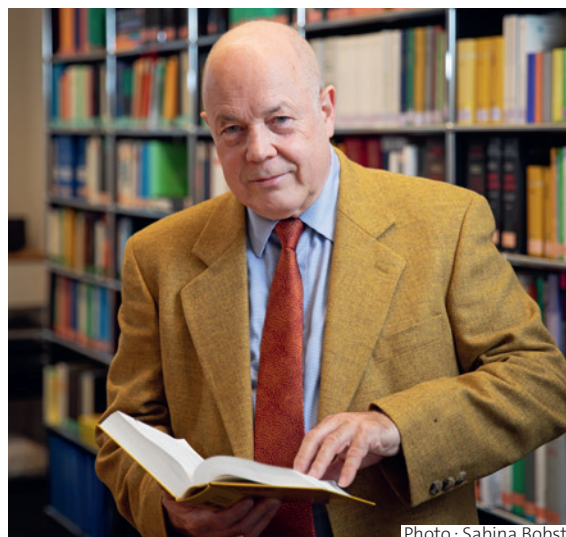


Photo : Sabina Bobst



Première page : La prison régionale de Thoun adopte de nouvelles approches en matière de détention provisoire. Les détenus sont désormais autorisés à rester en dehors de leur cellule jusqu'à huit heures. Cela change également la vie quotidienne des employés.
Photo : Peter Schulthess 2024

Nouvelles tâches, ressources limitées

Les changements qui touchent l'exécution des sanctions pénales placent le personnel face à des défis de taille

Le champ d'activité du personnel pénitentiaire est en pleine mutation, l'encadrement des détenus prenant de plus en plus le pas sur la surveillance. Bon nombre de collaborateurs considèrent ce changement comme un enrichissement de leur travail. Mais ce nouveau mode d'exécution est exigeant, et les ressources nécessaires font défaut dans bien des établissements — un phénomène lié, entre autres, au fait que le public n'a pas encore pris conscience de cette évolution.

Nicola Gattlen

Discipline de fer, promenade en colonne par un et interdiction de parler : par le passé le « gardien » était une figure autoritaire dont la mission était de surveiller les détenus. Les contacts s'arrêtaient là. Ce système a subi un changement radical : à l'heure actuelle, la réinsertion est au cœur de l'exécution des sanctions pénales. Ainsi, depuis 2020, l'Office de l'exécution judiciaire et de la réinsertion du canton de Zurich (Justizvollzug und Wiedereingliederung, JuWe) met en avant l'importance accordée à la resocialisation dans son nom. En 2023, lors de la conférence de presse annuelle du JuWe, la cheffe du Département de la justice et de l'intérieur, Jacqueline Fehr, a résumé cette évolution en une courte phrase : « Avant, nous gérons des « établissements pénitentiaires », aujourd'hui, des « centres de réinsertion ». » Avec l'accent mis sur la resocialisation, la mission du personnel pénitentiaire change elle aussi, a ajouté la cheffe du JuWe, Mirjam Schlup. « Les agents de détention sont des interlocuteurs privilégiés pour les détenus ; ils jouent un rôle crucial dans la réinsertion. Depuis quelques années, l'encadrement prend le pas sur la surveillance. »

Un enrichissement et un défi

Ces nouvelles tâches sont à la fois un enrichissement et un immense défi pour le personnel. Prenons l'exemple de la numérisation : pour que les détenus puissent se réinsérer un jour dans la société numérique, ils doivent disposer des connaissances nécessaires. Cela présuppose que les personnes qui les encadrent soient elles aussi à jour dans ce domaine. Autre exemple, la sécurité dynamique, à laquelle on attribue un effet de levier important pour une réin-

tégration couronnée de succès. Ce concept implique que les personnes qui encadrent et accompagnent les détenus construisent et entretiennent une relation avec ceux-ci et créent ainsi la base indispensable à un retour réussi dans la société. Le travail relationnel doit en outre contribuer à dissiper les tensions et à accroître la sécurité.

Pour pouvoir appliquer les principes de la sécurité dynamique, le personnel doit disposer d'un cadre stratégique et opérationnel adéquat, à savoir des lignes directrices axées sur ce concept, une politique du personnel ad hoc, des possibilités de formation et de perfectionnement et une gestion des informations fonctionnelle. Dans l'entretien accordé à #prison-info (page 23), Nicolas Allaz, agent de détention et syndicaliste, pointe des lacunes importantes dans ce domaine. Le « changement de paradigme » nécessaire n'a pas encore eu lieu, du moins pas à Genève, constate-t-il.

Davantage de personnel requis

Le travail de resocialisation est exigeant. « Ce type d'exécution nécessite davantage de ressources », déclare la cheffe du JuWe, Mirjam Schlup, dans un entretien avec la Haute école zurichoise des sciences appliquées. Florus Mulder, responsable du domaine Formations au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), souligne lui aussi le besoin de ressources supplémentaires. « Il manque du personnel », dit-il dans notre interview (page 14). « Il faudrait beaucoup plus de ressources pour accompagner les détenus et les préparer à se réinsérer avec succès dans la société. »





« Du muscle... dans la tête » : le travail en milieu carcéral requiert de l'empathie, la capacité d'évaluer une personne et celle de gérer la proximité et la distance.

Photo : Peter Schulthess, 2022

Le manque de personnel est également lié à la méconnaissance du public en matière d'exécution des peines et des mesures. À travers son travail, le personnel pénitentiaire apporte une contribution fondamentale à la société, mais celle-ci n'est guère reconnue par la population. En général, les médias ne s'intéressent à la question que lorsque des problèmes surgissent : évasions, explosion de violence ou récidive après remise en liberté au terme d'une peine ou d'une mesure. Par ailleurs, ils brossent souvent un tableau du travail en milieu carcéral qui n'est plus d'actualité. Cela se traduit par l'emploi de termes tels que « gardien », « maton » ou « surveillant », que l'on trouve encore régulièrement dans les articles de presse aujourd'hui, alors qu'ils ne correspondent de loin plus au profil de la profession et au champ d'activité des agents de détention.

Une vision faussée qui complique le recrutement

Cette représentation erronée dévalorise le travail du personnel pénitentiaire et rend le recrutement difficile. Les femmes et les jeunes générations en particulier ne sauraient se laisser séduire par le rôle (autoritaire) de « gardien » ou de « surveillante ». L'image poussièreuse de la profession est sans doute l'une des raisons pour lesquelles quelques cantons ont beaucoup de mal à trouver du personnel pour leurs établissements aujourd'hui. Le CSCSP a reconnu le problème et souhaite aider les cantons à mieux faire connaître les métiers du domaine des priva-

tions de liberté et à donner au public une « vision plus réaliste » de l'exécution. « Nous avons lancé un projet à cet effet et nous proposerons des mesures aux cantons », déclare Fabienne Ayer, responsable de la communication au CSCSP. Celui-ci travaille sur la question depuis un certain temps déjà : « Dans nos contacts avec les médias, par exemple, nous soulignons toujours la dénomination correcte de la profession et le large éventail de tâches qui incombent aux agents de détention ».

Nouvelle image, nouveaux intéressés

Quelques cantons sont très attentifs à la façon dont ils présentent les métiers du domaine carcéral dans les médias et les offres d'emploi. À Zurich, par exemple, la dimension gratifiante du travail de resocialisation et les « soft skills » nécessaires, comme l'empathie et la capacité de communication et de résolution des conflits sont mis en avant. « Du muscle, oui... dans la tête », peut-on lire sur le site du canton. « Ce qui compte, c'est la capacité de se mettre à la place de l'autre, d'évaluer une personne et de gérer la proximité et la distance. » À Zurich, on considère le changement qui touche la profession comme une chance pour attirer de nouveaux groupes de personnes vers le métier. « Avec le concept de sécurité dynamique, l'exécution des sanctions pénales se rapproche toujours plus du travail social », déclare Mirjam Schlup. « À travers cette nouvelle image de la profession, nous attirons davantage de candidats intéressés par l'aspect relationnel et désireux d'évoluer professionnellement. »

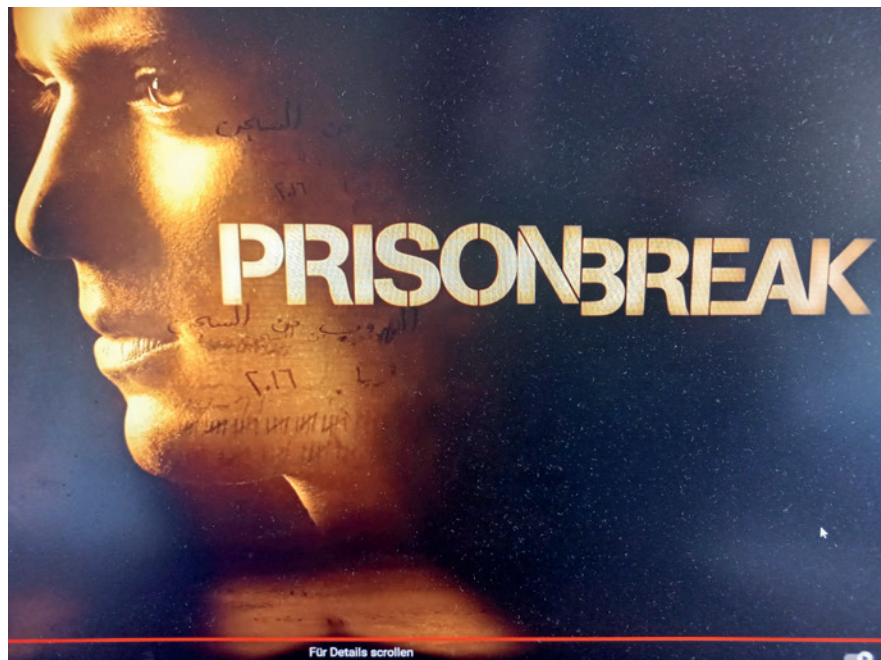
Travailler à temps partiel

Parmi ceux-ci, beaucoup de femmes. Ainsi, lors de la dernière vague de recrutement pour la prison de Zurich-Ouest (82 postes), on a engagé davantage de femmes que d'hommes ; les collaboratrices féminines représentent actuellement un tiers environ de l'effectif. Cette proportion élevée de femmes est également liée à la possibilité de travailler à temps partiel. Une offre que le canton de Zurich a délibérément créée pour attirer davantage de collaboratrices féminines. L'objectif est d'avoir « un rapport aussi équilibré que possible entre hommes et femmes » au sein des équipes. Des équipes mixtes fonctionnent nettement mieux et obtiennent de meilleurs résultats, on en est convaincu à Zurich. Aucun quota n'a toutefois été défini.

Le canton de Vaud fait de la promotion au salon des métiers

Le canton de Vaud innove également : le Service pénitentiaire (SPEN) est présent dans différents

Les images véhiculées par Hollywood, Netflix et autres n'ont pas grand-chose à voir avec la réalité carcérale en Suisse, mais elles influencent la façon dont les professions du domaine pénitentiaire sont perçues. (Screenshot)





comptoirs régionaux (Broye, Nord vaudois) et tient depuis plusieurs années un stand au salon des métiers à Lausanne. À l'aide de clips vidéo, de lunettes 3D, d'un jeu de fouille dans une cellule grandeur nature et de discussions avec des experts du terrain, il cherche à susciter l'intérêt d'un jeune public pour les différentes professions du domaine des privations de liberté. Ce faisant, il met en avant le pilier le moins connu de sa mission : la réinsertion. « Le travail en prison est par définition invisible pour la population », explique la directrice de la réinsertion et cheffe de service adjointe, Cindy von Bueren, « ce qui rend le recrutement difficile. Et si notre travail est peu ou mal connu, nous n'ob-

tiendrons pas de bonnes candidatures ». Le canton de Vaud aura de nombreux postes à pourvoir dans les prochaines années ; plus de 300 nouveaux emplois sont prévus rien que pour le futur établissement pénitentiaire des Grands-Marais à Orbe. « Il ne sera pas facile de pourvoir tous les futurs postes au concours en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée », affirme Cindy von Bueren. « D'autres secteurs recherchent aussi désespérément du personnel. Nous avons donc décidé de passer très tôt à l'offensive. »

Jeu de fouille dans une cellule grandeur nature : au salon des métiers à Lausanne, le Service pénitentiaire vaudois cherche le contact avec les jeunes pour les attirer vers les différentes professions du domaine des privations de liberté.

Photo : SPEN

Dans les coulisses de l'ancienne colonie pénitentiaire

En visite à l'Etablissement de détention fribourgeois (EDFR), site de Bellechasse.

Comment un établissement pénitentiaire trouve-t-il son personnel en ces temps de pénurie de main-d'œuvre ? Et comment s'y prend-il pour le garder ? #prison-info s'est rendu dans l'Etablissement de détention fribourgeois (EDFR) pour approfondir le sujet. Sur le site de Bellechasse, quelque 200 collaborateurs encadrent 300 détenus en régime ouvert et fermé.

Kaspar Meuli

« Les agents de détention créent un terrain propice à un retour réussi dans la société pour les personnes privées de liberté ».

Bellechasse, un refuge pour les chevreuils ? Nous ne nous y attendions pas, mais la présence humaine est effectivement si discrète sur l'immense domaine de l'Etablissement de détention fribourgeois que les animaux peuvent s'y ébattre en toute tranquillité. L'exploitation agricole abrite une biodiversité exceptionnelle, apprenons-nous. Nous ne nous attendions pas non plus à trouver une telle variété de personnes vaquant à leurs occupations côte à côte, et ce dans une ambiance apparemment assez détendue.

L'Etablissement de détention fribourgeois a fière allure avec ses quelque 90 bâtiments qui remontent à différentes époques. Une église se dresse même au cœur du vaste domaine. Pas une simple chapelle de prison, non : le lieu de culte des habitants de Sugiez, au bord du lac de Morat. Bellechasse a été érigé en 1898 sur des terres devenues cultivables à la suite de la correction des eaux du Jura. Une intervention qui n'a pas seulement modifié la physiologie de la région des Trois-Lacs, mais qui a aussi permis la construction de deux autres « colonies pénitentiaires », comme on les appelait à l'époque : Witzwil, à proximité immédiate de Bellechasse, et les actuels Etablissements de la Plaine de l'Orbe (EPO), tout à l'ouest. « Nous sommes davantage qu'un établissement pénitentiaire », nous confiera plus tard Guido Sturny, le directeur de l'EDFR ; « avec notre exploitation agricole, nous faisons partie de l'identité cantonale ».

Nous nous sommes rendus à Bellechasse pour savoir comment l'on travaille dans un établissement pénitentiaire de cette taille. Qui sont les personnes qui viennent chercher un emploi dans une institution de ce type ? Comment celle-ci trouve-t-elle du personnel en ces temps de pénurie de main-d'œuvre ? Et quelles sont les qualités requises pour travailler en milieu carcéral ?

Désamorcer l'agressivité par le dialogue

Nous posons tout d'abord ces questions à Andreas Bürgin, le responsable de la section fermée. Nous le retrouvons dans la centrale de surveillance du bâtiment C. Toute une paroi est occupée par des écrans qui retransmettent les images de quelque 300 caméras ; c'est également là que retentit l'alarme incendie ou agression. Les collaborateurs activent le signal de détresse au moyen d'un téléphone portable muni d'une touche spéciale qui déclenche automatiquement l'alarme dès qu'il n'est plus en position verticale. Les alertes sont toutefois rares, une à deux par mois seulement. « Dans 90 % des cas, l'agressivité peut être désamorcée par le dialogue », assure Andreas Bürgin. Un dialogue qui permet également de prévenir les bagarres entre détenus qui menacent régulièrement d'éclater, que ce soit pour des dettes de jeu, des vols ou des histoires de drogue. Et Andreas Bürgin de poursuivre en racontant que les détenus ne sont jamais aussi calmes que durant la Coupe du monde de football : aucun ne veut prendre le risque de se voir sanctionné en étant privé de télévision. Pour le recrutement du personnel, Andreas Bürgin suit des principes qui lui est propre : il mise sur des hommes qui ont déjà porté l'uniforme. L'école de recrues, par exemple, soude une équipe, et c'est précisément cet esprit de corps qui est nécessaire dans les groupes d'intervention d'un établissement pénitentiaire, où chacun doit pouvoir compter sur le soutien inconditionnel des autres. Il parle par expérience ; il a été lui-même, entre autres, officier de carrière.

Ferdi Eseti, 36 ans, portait lui aussi l'uniforme avant de rejoindre l'équipe d'encadrement à Bellechasse il y a bientôt trois ans. Il était auparavant garde-frontière. Ce qui l'a attiré vers ce nouveau métier, c'est surtout le mélange d'aspects sociaux et d'impéra-



tifs de sécurité. Il qualifie son travail à l'EDFR de « super ». Ce qu'il préfère dans son quotidien professionnel ? « Le moment où je peux prendre congé d'un détenu qui a purgé sa peine ».

Pas de place pour les shérifs

Pour les deux femmes que nous rencontrons ensuite, l'uniforme n'a assurément pas la même importance. Kieu Nguyen dirige le service du personnel, Christine Emery est cheffe de la division Ressources.

Avant d'être engagée à Bellechasse il y a un peu moins d'une année, Kieu Nguyen travaillait au département des ressources humaines d'un home pour personnes âgées. Elle a changé d'employeur parce qu'elle était « à la recherche d'un nouveau défi ». Sa supérieure, Christine Emery, occupe son poste actuel depuis un peu moins de trois ans. A la base, elle a une formation d'infirmière. « Les gens ont une idée complètement erronée de la prison », dit-elle ; « leur vision est influencée par les films et les séries amé-

L'établissement de Bellechasse, dans le Canton de Fribourg, a vu le jour en 1898 ; c'était alors une « colonie pénitentiaire ».

Photo : Peter Schulthess, 2016



Ferdi Eseti était auparavant garde-frontière. Ce qui le fascine dans son nouveau métier, c'est le mélange d'aspects sociaux et de missions de sécurité.

Photo : Peter Schulthess, 2024

ricaines comme Prison Break ». Quand on cherche à embaucher de nouveaux collaborateurs, il faut d'abord tordre le cou à ces clichés. Les candidats sont donc invités à se faire leur propre image de la réalité carcérale en effectuant un stage de courte durée. Et Kieu Nguyen de renchérir : « Nous ne voulons pas des shérifs, mais des personnes capables de mettre en œuvre le concept de sécurité dynamique ».

Puisque nous parlons de recrutement, nous enchaînons avec la question suivante : dans quelle mesure la pénurie généralisée de main-d'œuvre affecte-t-elle l'Etablissement de détention fribourgeois ? « Je ne dirais pas que c'est la crise », répond Christine Emery. Le fait que, contrairement aux prisons vaudoises par exemple, Bellechasse ne souffre pas de surpopulation carcérale facilite certainement les choses, ajoute-t-elle, car quand les prisons débordent, cela a des répercussions négatives sur les conditions de travail.

Jusqu'à une date récente, le champ d'activité des collaborateurs de Bellechasse était extrêmement large. Ainsi, les artisans qui travaillaient aux côtés des détenus la journée devaient aussi périodiquement assumer des tâches de contrôle et de sécurité le soir, ce qui générait des tensions. Depuis la suppression de cette pratique – le « système de brigade » –, les fonctions au sein des services interne et externe sont clairement séparées. Ce cloisonnement a simplifié le recrutement, estiment les deux responsables du personnel ; le profil des candidats souhaités est désormais bien défini.

La parole d'une femme n'a pas le même poids

Les hommes sont largement majoritaires au sein du service interne. La raison ? Dans la section fermée, les fouilles corporelles sont courantes. S'il n'en va pas de même en milieu ouvert, on n'y trouve pourtant qu'une seule femme, Magda Najuy, à Bellechasse depuis cinq ans. Après une formation dans l'hôtellerie et la restauration, elle a longtemps travaillé dans des homes pour personnes âgées. « Une femme peut apporter une contribution particulière à la réinsertion », déclare-t-elle ; « le côté maternel fait une différence ». Mais une femme n'a pas la tâche aisée en milieu carcéral. « Il est difficile de se faire entendre. Pour bien des détenus, la parole d'une femme n'a pas le même poids que celle d'un homme ». Et quels sont les moments positifs dans son quotidien professionnel ? « Le sentiment d'avoir gagné lorsqu'un détenu a appris quelque chose », dit-elle, en racontant qu'elle vient de trouver un téléphone portable chez un détenu. Malgré les conséquences négatives que cette découverte aura pour lui, il est resté calme et n'a pas déversé sur elle sa colère.

Dans l'atelier de menuiserie, nous rencontrons Dominik Kilchhofer, qui est en train de contrôler les composants d'un service à raclette auquel travaillent quelques détenus. Le jeune homme discret a exercé pendant dix ans son métier d'origine, charpentier, avant de rejoindre l'école de police, puis de trouver finalement un nouveau défi professionnel à Bellechasse. « Je me suis tout de suite plu ici. J'apprécie tout particulièrement les contacts humains », nous confie-t-il. Cet automne, il entamera la formation d'agent de détention.

Cette formation est désormais la norme à Bellechasse pour tous les nouveaux collaborateurs, nous a-t-on expliqué au service du personnel. Les deux premières années, la formation s'effectue en cours d'emploi, puis les futurs agents de détention suivent les blocs de cours au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales pendant deux ans. Etant donné l'investissement non négligeable consenti par l'employeur dans cette formation, ils doivent ensuite s'engager à rester deux années supplémentaires à l'EDFR. « Un engagement contraignant sur une période de six ans n'est guère habituel dans le monde du travail d'aujourd'hui », souligne Kieu Nguyen, la cheffe du service du personnel.

Un avenir professionnel en milieu carcéral

Guido Sturny travaille à l'EDFR depuis bien plus longtemps. Venu à Bellechasse pour apprendre le français, l'actuel directeur de l'établissement a fait ses débuts en 1989 comme surveillant – un terme encore usuel à l'époque – dans l'exploitation agri-

« Pour travailler en milieu carcéral, il faut avoir une vision positive de l'être humain ».

Les cabines téléphoniques offrent une certaine intimité aux détenus pour les contacts avec le monde extérieur. Les téléphones portables sont strictement interdits.
Photo : Peter Schulthess, 2016





Magda Najuy travaillait auparavant en EMS. En milieu carcéral, une femme peut apporter une contribution particulière à la réinsertion, selon elle.

Photo : Peter Schulthess, 2024

cole. Il accueille les visiteurs avec une poignée de main énergique qui dénote l'ancien athlète ; il a fait de la lutte avec succès par le passé. Son parcours professionnel est également impressionnant : après un apprentissage de fromager, il a multiplié les formations continues et complémentaires et a effectué une carrière militaire tout en gérant accessoirement la ferme parentale avec sa famille. Depuis 2020, il dirige l'EDFR, qui compte deux sites, Bellechasse et Fribourg. « Nous ne dépendons pas de l'Office de l'exécution des sanctions pénales », explique-t-il en évoquant les particularités du système fribourgeois. « Les décisions sont prises sur place ». Une « autogestion », comme il le dit lui-même, qui semble parfaitement lui convenir.

Dans son bureau donnant sur la section fermée, Guido Sturny retrace les changements qu'a connus Bellechasse en tant qu'employeur. Auparavant, les nouveaux venus considéraient plutôt leur travail dans l'établissement comme une étape transitoire de leur parcours professionnel ; aujourd'hui en revanche, « l'intérêt pour l'exécution et la resocialisation » passe au premier plan. « Les collaborateurs voient leur avenir professionnel dans l'exécution. Nous voulons par conséquent leur offrir des possibilités d'évolution au sein de l'institution ».

Une formation qui en fait hésiter plus d'un

Il est cependant peu probable qu'un parcours comme celui de Guido Sturny puisse se répéter à Bellechasse aujourd'hui. L'exploitation agricole, qui fait la fierté de l'EDFR, a de plus en plus de difficultés à recruter du personnel. L'an dernier, un poste a dû être mis au concours à trois reprises, nous apprend le chef de division, Martin Hertach, qui encadre 50 détenus en régime ouvert avec 21 collaborateurs et dirige l'une des plus grandes exploitations agricoles de Suisse. Paysan à l'origine, il a fait des études d'agronomie et est venu à Bellechasse parce qu'il s'est rendu compte qu'il ne pourrait jamais avoir son propre domaine. C'était il y a 33 ans. Aujourd'hui encore, sa passion pour l'agriculture transparaît lorsqu'il nous montre les écuries et les champs ainsi que le parc de machines agricoles, qui dispose de son propre atelier de réparation. Pour ce qui est des difficultés de recrutement, il note que « travailler avec des détenus n'est pas forcément dans les gènes d'un paysan ». En outre, la perspective de devoir effectuer une formation d'agent de détention en décourage plus d'un. « Tout le monde n'est pas prêt à retourner sur les bancs de l'école à 35 ans ».

Il le déplore, car le travail dans l'exploitation agricole de Bellechasse offre, il en est convaincu, une chance unique de remettre les délinquants sur les bons



rails. Dans l'intervalle, nous sommes arrivés devant la boucherie de l'exploitation. Martin Hertach nous raconte l'histoire d'un taurillon qui aurait dû être abattu là quelques années auparavant. Quelques détenus l'avaient nourri au biberon et l'avaient baptisé Giorgino. Ils avaient fait grève pour protester contre sa mise à mort. « Les animaux sont la porte d'entrée de la communication ; ils ne jugent pas », déclare Martin Hertach. « Et quand on arrive à parler avec des animaux, on apprendra peut-être aussi à parler avec des êtres humains ».

L'Etablissement fribourgeois de Bellechasse gère l'une des plus grandes exploitations agricoles de Suisse. 50 détenus y travaillent en régime ouvert.

Photo : Peter Schulthess, 2024

« Un milieu qui connaît énormément de changements »

Entretien avec Florus Mulder à propos des défis que pose la formation des agents de détention

Les exigences posées aux agents de détention, tout comme à leurs formateurs, sont élevées. Florus Mulder, responsable du domaine Formations au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), révèle ce qui fait d'un établissement pénitentiaire un bon employeur et les raisons pour lesquelles il est nécessaire de revaloriser l'image des professions en lien avec l'exécution des sanctions pénales.

« Le travail s'effectue de plus en plus de manière interdisciplinaire »

#prison-info : Supposons que je veuille postuler à la formation d'agent de détention. Quelles qualités dois-je posséder pour m'en sortir dans ce métier et le faire correctement ?

Florus Mulder : Vous devez apprécier le contact avec des personnes de tous horizons et le fait d'évoluer dans un environnement multiculturel, c'est l'une des conditions les plus importantes. Etes-vous à l'aise avec les gens ? Les abordez-vous sans préjugés et faites-vous preuve de la même ouverture d'esprit avec tout le monde ? Avez-vous foi en l'être humain ? Si vous vous dites d'emblée « C'est un criminel, on n'en tirera rien de bon », cela risque d'être compliqué.

Il faut donc aimer les gens ?

Oui, c'est indispensable, sinon on ne peut pas accomplir cette tâche correctement. Il faut aussi être conscient que l'on va évoluer dans un univers « fermé » et se poser les questions suivantes : Vais-je le supporter ? Suis-je capable de résister au stress ? Il faut aussi savoir faire preuve de vigilance, car le métier n'est pas sans risques. Il faut bien entendu aussi acquérir des compétences opérationnelles. La formation de base d'agent de détention est cependant relativement courte par rapport à d'autres formations professionnelles. Il s'agit d'une deuxième formation en cours d'emploi de deux ans au niveau tertiaire. Pour être admis, il faut donc déjà être titulaire d'un diplôme professionnel.

Quel est le prérequis le plus important à vos yeux : avoir une grande expérience de vie ou posséder un bon diplôme ?

Le vécu est primordial dans ce métier. Il est utile de pouvoir s'appuyer sur une vaste expérience, ce qui

s'explique aussi par l'évolution de la profession. Le travail s'effectue de plus en plus de manière interdisciplinaire et les agents se retrouvent avec énormément de responsabilités à assumer. C'est donc un atout considérable de disposer d'une plus grande boîte à outils, car cela permet de choisir à chaque fois l'outil le plus adapté à la situation. Il faudrait aussi être, de manière générale, ouvert au changement, car c'est un milieu en constante évolution.

C'est-à-dire ? Pouvez-vous donner des exemples ?

Les établissements de privation de liberté sont un miroir de la société. La population, par exemple, peut évoluer et de nouvelles priorités se font jour constamment. Les détenus vieillissent, ce qui entraîne une augmentation des problèmes de santé. Il faut être capable de faire face à cette problématique, comme à celle des personnes LGBTQI+. Comment gérer la situation lorsqu'un détenu d'un établissement pénitentiaire pour hommes s'identifie soudain comme femme ? Prenons également l'exemple de la transformation numérique : nous avons pour objectif de préparer les détenus à se réinsérer correctement dans la société après leur libération, or nous vivons dans une société numérisée. Autrement dit : on ne peut pas les relâcher simplement avec une carte téléphonique. Les personnes dépassées par le numérique présentent un risque de récidive beaucoup plus élevé. L'insertion dans la société numérisée est toutefois vouée à l'échec, si les personnes qui accompagnent les détenus ne s'intéressent pas à la question. C'est pourquoi l'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de la formation de base des futurs agents de détention. Ils ne reçoivent ainsi plus de documentation papier mais une tablette pour toute la durée de leur formation.

En quoi consiste concrètement la formation d'agent de détention ?

C'est une formation de 15 semaines, réparties sur deux ans, et qui se déroule en cours d'emploi. Les participants doivent être employés dans un établissement pénitentiaire, dans lequel ils ont – selon le canton – déjà suivi des cours en interne. La formation de base vise à leur transmettre les compétences opérationnelles dont ils auront besoin pour exercer leur activité dans le domaine de la privation de liberté. La transmission de ces compétences est une tâche commune des institutions, des cantons et du CSCSP. Il est également prévu que les participants bénéficient sur place, dans les établissements, d'un accompagnement par des « coaches de la pratique », avec lesquels nous sommes en contact permanent. La formation s'articule autour de plusieurs blocs d'enseignement de deux à trois semaines chacun, qui couvrent les aspects suivants : sécurité et prévention, accompagnement et encadrement, proximité et distance. Nous leur apprenons, par exemple, comment réagir face à un détenu en proie au « choc de l'emprisonnement », comment détecter des troubles psychiques et comment évaluer les risques. Il s'agit d'une formation pour « généralistes ». En outre, les agents de détention ont la possibilité de continuer à se former chez nous.

L'un des blocs s'intitule « accompagnement et encadrement ». Les agents de détention assurent toutefois aussi des tâches de surveillance. J'ai du mal à imaginer que l'on arrive à concilier ces deux types de tâches.

C'est une mission à la fois d'accompagnement/encadrement et de sécurité. Depuis plusieurs années, nous faisons le pari de la sécurité dynamique

dans le domaine de la privation de liberté, ce qui a entraîné une évolution importante : les agents ne sont plus cantonnés à l'ouverture des portes mais accompagnent aussi les détenus sur le plan humain. On pense que la sécurité dynamique constitue un facteur clé d'une réinsertion réussie. L'expérience montre, d'ailleurs, que les actes de violence sont en baisse dans les institutions. La sécurité dynamique est une méthode de travail par laquelle le personnel cherche à instaurer et à maintenir une relation avec les détenus, d'où l'importance accordée à la gestion des relations dans notre formation. On s'exerce, par exemple, à adopter l'attitude adéquate pour désamorcer une situation. On apprend cependant aussi à réagir dans des situations difficiles, où plus rien ne semble sous contrôle. C'est une double mission, mais l'accompagnement et l'encadrement figurent au premier plan. En effet, le processus de réinsertion doit débiter non pas à la sortie de prison, mais dès le premier jour d'incarcération de la personne.

Il y a deux dimensions à prendre en compte dans l'exécution des sanctions pénales : d'une part, les relations avec les détenus et, d'autre part, le bon fonctionnement de l'équipe et sa capacité à s'identifier à la philosophie de l'établissement. C'est un aspect qui me semble important, en particulier dans un établissement pénitentiaire.

C'est exact. Un bon esprit d'équipe est primordial dans ce contexte particulier, où l'on évolue au milieu de cellules, de situations dangereuses et de parcours de vie difficiles. On doit pouvoir compter sur ses collègues en cas de besoin. Dans ce contexte d'enfermement et compte tenu de la complexité de la tâche à accomplir, il est essentiel qu'il y ait une bonne cohésion d'équipe.

**Carte d'identité**

Florus Mulder est responsable du domaine Formations depuis 2020 et membre du comité directeur. Il est par ailleurs directeur adjoint du CSCSP depuis le 1^{er} avril 2024. Il a la responsabilité des départements Formation de base, Formation continue et Formation de cadres mais aussi du secrétariat Examens. Ce professionnel du développement organisationnel et des questions de formation a auparavant occupé des fonctions dirigeantes au sein de diverses organisations à but lucratif et non lucratif, dont la Confédération, la Poste, Swisscom et Tamedia.

Photo : CSCSP

Que peut faire la direction à cet égard ? Autrement dit, qu'est-ce qui fait d'un établissement pénitentiaire un bon employeur ?

Il est important de cultiver une culture du dialogue et de développer une compréhension commune des règles à respecter et des évolutions souhaitées. Il faut donner aux agents de détention des possibilités de s'impliquer et les associer aux processus. En tant qu'employeur, il faut leur permettre de s'épanouir personnellement, même si la structure hiérarchique est nécessaire au bon fonctionnement de l'établissement. Il faut leur confier des tâches passionnantes et des compétences qui sont en adéquation avec leurs attributions. La santé mentale doit également être un sujet de préoccupation : il faut offrir aux collaborateurs des espaces d'échange. Lorsqu'il se passe quelque chose, il faut en parler et trouver ensemble des solutions pour y faire face.

Un autre aspect important est celui du juste équilibre entre proximité et distance, qui est parfois difficile à trouver. Comment préparez-vous les futurs agents à cette problématique ?

Au début de la formation, nous abordons la question de l'importance morale du devoir, des règles et de l'engagement. Quelle attitude attend-on de nous dans ce métier ? Et qu'entend-on exactement par proximité ou distance psychologique ? La réponse varie d'une personne à l'autre et d'une culture à l'autre, le vécu se révélant là aussi précieux, tout comme, bien sûr, l'expérience des collègues et les échanges sur le terrain.

J'imagine que la pression psychologique est importante dans cette profession : l'enfermement, la confrontation avec des personnes, des destins et des situations difficiles – peut-on vraiment s'y préparer ?

Nous abordons les sujets de manière très concrète. Prenons l'exemple du suicide : dans un premier temps, on apprend à détecter les signes avant-coureurs d'un passage à l'acte. Dans un second temps, on voit comment gérer ce genre de situation et comment en parler avec la personne concernée. Pour nous exercer, nous avons développé un outil numérique avec des avatars. Le but est d'arriver à savoir quel type de mesure on doit prendre et à quel moment. Lorsqu'on se retrouve ensuite réellement confronté à ce genre de situation et qu'on parvient à empêcher une personne de se suicider, c'est un moment fort.

Il arrive cependant aussi qu'on n'y parvienne pas...
C'est une éventualité dont on parle bien évidemment pendant les cours. Nous essayons de préparer nos futurs agents à ce genre de situation. Comment

y faire face ? Comment et avec qui en parler ? Le personnel bénéficie naturellement aussi d'un accompagnement en interne.

En raison d'une mauvaise planification, il a fallu créer d'un seul coup près de 80 postes supplémentaires dans la prison de Zurich-Ouest, qui vient d'être mise en service. Etes-vous en mesure d'assurer la formation d'autant de personnes ?

Les nouveaux employés n'accèdent à nos salles de cours qu'après une période de six mois au minimum, car la formation démarre généralement en différé. Ils commencent par travailler dans un établissement pénitentiaire, où ils suivent des cours en interne. Ce n'est que plusieurs mois après qu'ils entament notre formation en cours d'emploi. Nous disposons d'un nombre limité de places : chaque année, nous formons près de 200 personnes par volée et les places sont prises d'assaut.

La pénurie de personnel qualifié n'est donc pas un sujet qui vous préoccupe ?

Si bien sûr, notre secteur est, lui aussi, confronté à ce problème, mais il est intéressant de constater que l'ampleur de celui-ci varie d'un canton à l'autre. Dans certains cantons, les établissements pénitentiaires sont peu touchés par la pénurie de personnel qualifié, tandis que dans d'autres, ils la subissent de plein fouet, notamment dans des domaines spécialisés tels que la santé et l'informatique. Certains cantons ont également du mal à recruter dans les domaines de la sécurité et de l'encadrement/accompagnement. Il arrive même qu'ils ne reçoivent aucune candidature.

Que pouvez-vous faire pour remédier à cette situation ?

La formation du personnel relève de la compétence du CSCSP tandis que son recrutement incombe aux cantons. Nous souhaiterions, à l'avenir, soutenir ces derniers par des mesures qui restent à définir. Je pense que nous devons également mieux faire comprendre à la société en quoi consistent les professions en lien avec l'exécution des sanctions pénales. Je connais peu de gens qui disent : « J'ai toujours voulu travailler en prison ». Ce n'est pas un milieu qui fait rêver. Beaucoup ont malheureusement souvent en tête une image inspirée par les films américains, avec des établissements comme Alcatraz, des surveillants tout droit sortis de séries télévisées, etc., ce qui ne correspond absolument pas à la réalité suisse.

Il faut revaloriser l'image de ces professions.

Tout à fait, une revalorisation est nécessaire. Le CSCSP est conscient du besoin des cantons de mieux faire connaître les métiers liés à l'exécution des

« Ce n'est pas un milieu qui fait rêver »



sanctions pénales et a donc lancé un projet dans ce but-là. Nous voulons véhiculer le message selon lequel les hommes et les femmes qui assument ce rôle difficile dans le domaine de l'exécution des peines, qui s'investissent chaque jour et qui exercent ce travail incroyablement passionnant et stimulant, ont une mission extrêmement importante et porteuse de sens. Ils sont au plus proche des détenus et ont une grande influence sur eux. Grâce à leur attitude et à leur compétence, ils créent un environnement favorable à leur retour réussi dans la société.

En tant que responsable du domaine Formations au CSCSP, quel serait votre souhait ?

Je souhaiterais que l'on investisse davantage d'argent dans l'exécution des sanctions pénales : on manque de personnel. Nous avons pour objectif et mandat légal de faire en sorte que les détenus se réinsèrent au mieux dans la société, ce qui suppose de mettre suffisamment de moyens financiers à disposition, car rectifier une erreur faite d'avoir investi assez d'argent peut finalement coûter plus cher. Il faudrait

donc mobiliser beaucoup plus de ressources pour accompagner les détenus et les aider à se remettre dans le droit chemin. On pourrait, par exemple, investir davantage dans la formation des détenus, afin de permettre à ces derniers d'acquérir les compétences nécessaires à leur réinsertion, ce qui serait bénéfique pour tout le monde. Les cas graves représentent en effet une minorité. La grande majorité des auteurs d'infraction sont relâchés et se retrouveront peut-être demain assis à côté de nous dans le bus.

La numérisation fait partie de la formation du personnel pénitentiaire – une condition sine qua non pour pouvoir préparer les détenus à réintégrer la société d'aujourd'hui au terme de leur peine.

Photo : CSCSP

Formations de base et de cadre

Le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP), dont le siège est à Fribourg, assure, sur mandat des cantons et de la Confédération, les formations de base et de cadre du personnel des quelque 90 établissements pénitentiaires suisses, ainsi que des formations continues. Il soutient les cantons en traitant des thèmes spécifiques

à la profession et encourage les échanges professionnels approfondis tout comme la formation continue des différentes catégories de professions dans l'exécution des peines. Il observe également les développements professionnels dans ce domaine et fournit des informations à ce sujet.

Le changement, un exercice périlleux pour la direction

Gestion du changement en milieu carcéral

La prison régionale de Thoune emprunte de nouvelles voies dans le domaine de la détention avant jugement. Depuis août 2023, il est prévu que les détenus passent jusqu'à huit heures hors de leur cellule au lieu d'une à trois précédemment. L'une des plus grandes difficultés de ce projet : s'assurer l'adhésion des collaborateurs.

Reto Liniger

La direction avait annoncé le projet en janvier 2021 : le régime strict de la détention avant jugement – 79 places à la prison régionale de Thoune – serait assoupli à compter du mois d'août 2023. Dès lors, les détenus passeraient jusqu'à huit heures hors de leur cellule au lieu d'une à trois précédemment. Durant l'ouverture des cellules, un membre de l'équipe d'encadrement aurait pour mission de répondre à toutes les questions des détenus et resterait en contact permanent avec eux, que ce soit lors des repas, des jeux ou des discussions. Comme toujours, qui dit changement dit résistance. Quelques collaborateurs craignaient une trop grande proximité avec les détenus et redoutaient d'être trop exposés à leurs problèmes. Ils ne savaient pas s'ils seraient capables de gérer cette proximité, ni même s'ils la souhaitaient en réalité.

Qu'il s'agisse de l'introduction d'un nouveau système d'encadrement, d'un déménagement dans

d'autres locaux ou de l'emploi de technologies plus modernes, le changement suscite toujours une certaine résistance, car on le soupçonne d'avoir un corollaire désagréable : la perte. A la nouveauté, on préfère donc généralement le statu quo. Les scientifiques parlent de distorsion cognitive, et Voltaire l'aurait formulé de la façon suivante : « L'homme aime le progrès, mais il déteste le changement ». Ainsi, la gestion du changement représente l'un des plus grands défis que les responsables aient à relever. Conclusion des conseillers en entreprise : un changement réussi passe toujours par les collaborateurs.

C'est à Ulrich Kräuchi et à son état-major qu'est revenue la tâche de motiver les collaborateurs pour le projet à Thoune – dissiper leurs craintes, éviter les départs et, qui sait, les amener à se réjouir. Une entreprise délicate, même pour un homme aussi expérimenté que Kräuchi. Agé de 62 ans, il a été garde-forestier et garde-frontière avant de rejoindre la prison régionale de Berne. Depuis 2001, il travaille à la prison de Thoune, qu'il dirige depuis treize ans après avoir occupé le poste de directeur adjoint pendant dix ans. Il connaît le risque inhérent à ce genre de processus : le changement et la crise vont souvent de pair. Une trop grande insécurité au sein du personnel peut mener à des vagues de départs ou à des conflits. Kräuchi voulait à tout prix éviter cela, car ses collaborateurs apprécient leur travail à la prison de Thoune, en particulier la collégialité et l'esprit d'équipe.

« Nous sentons que la direction nous soutient et reconnaît notre travail »

Ernst Staudenmann fait partie de ces collaborateurs satisfaits. Responsable de la sécurité et de la loge, il travaille à la prison régionale depuis plus de vingt ans et dirige une équipe de huit personnes.

La prison régionale de Thoune a été inaugurée en 2001 et agrandie en 2005.
Photo : Peter Schulthess, 2019





Natalja Schmid, agente de détention, estime qu'avec l'introduction du concept de sécurité dynamique, son travail a davantage de sens aujourd'hui.

Photo : Peter Schulthess, 2024

#prison-info : Comment la direction s'y est-elle prise pour dissiper vos craintes face au changement ?

Ernst Staudenmann : nous avons été associés très tôt au processus et informés en détail lors d'ateliers et de séances en équipe. A la base, nous entretenons des échanges étroits avec la direction ici à Thoune. Ces liens nourrissent la confiance. La direction donne ainsi aux collaborateurs le sentiment qu'ils font partie intégrante du changement. Tous les lundis, par exemple, les responsables de secteur se retrouvent au complet pour discuter. Le procès-verbal de ces réunions est ensuite mis en ligne sur l'intranet, de sorte que tous les collaborateurs sont au courant de ce qui se passe et de ce qui est prévu. J'apprécie beaucoup ce mode de communication ouvert et transparent.

La communication revêt-elle une importance particulière à vos yeux ?

La communication n'est pas le seul élément déterminant pour dissiper les appréhensions des collaborateurs. Pour moi, la reconnaissance est tout aussi essentielle, et les collaborateurs en bénéficient ici à Thoune. La direction ne se contente pas de remercier le personnel lors de l'entretien avec les collaborateurs. Nous sentons en permanence qu'elle nous soutient et reconnaît notre travail.

L'importance de la communication, le directeur de la prison, Ulrich Kräuchi, en sait quelque chose. Dans le cadre de changements intervenus dans la section des mineurs, des voix critiques se sont élevées, raconte-t-il. Quelques collaborateurs se sont plaints d'avoir été trop peu impliqués dans le changement. « Nous avons pris leurs doléances au sérieux ». L'introduction du projet relatif à la détention avant jugement a donc été préparée avec l'ensemble du personnel pendant deux ans lors de huit grands ateliers. « Les collaborateurs ont pu exprimer leurs

craintes et donner leur avis, et nous avons cherché des solutions en commun ». A cela s'est ajoutée une réunion hebdomadaire avec l'état-major pour clarifier les questions stratégiques et architecturales. « Quand nous avons assoupli le régime, cela s'est bien passé », déclare Kräuchi.

« Il est important d'avoir une approche constructive des conflits »

Andrea Zimmermann, 47 ans, est également de cet avis. Cheffe de la section des mineurs, qui compte huit places, elle dirige une équipe de dix personnes et travaille à la prison de Thoune depuis août 2020.

#prison-info : Pourquoi le changement s'est-il bien passé selon vous ?

Andrea Zimmermann : la clé, c'est la confiance accordée aux collaborateurs. La direction nous a laissé une grande marge de manœuvre. Elle nous a même encouragés à tester de nouvelles choses, et cela nous a motivés. J'ai notamment commencé à cuisiner avec les jeunes, et nous partageons ainsi des moments aussi agréables qu'enrichissants. Pour nous préparer aux nouvelles tâches, la direction nous incite en outre à nous perfectionner. Pour ma part, j'ai suivi un cours de criminologie à l'Université de Berne.

Quels sont les ingrédients nécessaires pour qu'un emploi soit attrayant ?

Etant donné que les conflits sont monnaie courante dans les institutions sociales, il est important d'adopter une approche constructive. A mon avis, des échanges suivis entre toutes les personnes impliquées sont indispensables, des échanges ouverts et empreints de respect. Il faut aussi pouvoir aborder les questions délicates. Une communication qui fonctionne entre les équipes et une ambiance de travail bienveillante contribuent également à rendre un poste attrayant.

Grâce au climat de travail positif au sein de la prison régionale de Thoune, il n'y a pratiquement pas eu de changements aux postes clés ces dernières années. Le directeur, Ulrich Kräuchi, travaille avec certaines personnes depuis vingt ans. Le secret de sa réussite ? « Je délègue une partie de la responsabilité ». Il laisse sciemment une grande latitude à ses collaborateurs. « Je n'ai pas besoin de savoir tout ce qui se passe dans la prison ». Pour lui, il ne faut pas avoir peur de faire des erreurs. Ce qui compte, c'est la façon d'y réagir. « Lorsque des erreurs sont commises, je cherche des solutions avec mes collaborateurs. Mais j'appuie toujours mon équipe et ses décisions ».

Autre élément important : pour éviter les frictions, le directeur aborde déjà les thèmes délicats comme le travail par équipes, les conflits ou le stress

La détention avant jugement est au cœur de la mission de la prison régionale de Thoune, qui offre 79 places dans ce secteur. L'établissement accueille actuellement une centaine de personnes détenues au total.
Photo : Peter Schulthess, 2019





Le nouveau cadre de détention provisoire a été introduit en août 2023. Le quotidien professionnel est devenu plus vivant. En outre, les sections sont plus calmes qu'auparavant, car tous les problèmes sont abordés durant la journée.

Photo : Peter Schulthess 2024

Service de la jeunesse de la prison régionale de Thoune : La vulnérabilité particulière des jeunes en prison est prise en compte par un personnel spécialement formé.
Photo : Peter Schulthess 2024



lors du recrutement de nouveaux collaborateurs. Ainsi, les exigences sont clairement définies dès l'entretien d'embauche. « Au final, peu de collaborateurs sont dépassés », dit-il. Mais il faut bien sûr apprendre à supporter certains conflits. « Pour cela, je dois apporter le soutien nécessaire à mes collaborateurs. Ce qui est le plus utile, c'est une ambiance de travail positive, une porte ouverte à la discussion, de la compréhension et de la reconnaissance ».

« Notre travail est devenu plus complexe »

Natalija Schmid, 39 ans, apprécie elle aussi le respect témoigné par la direction à ses employés. Agente de détention, elle travaille depuis plus de vingt ans à la prison de Thoune.

#prison-info: Le changement se passe manifestement bien dans le domaine de la détention avant jugement. Y a-t-il malgré tout des problèmes selon vous ?

Natalija Schmid : Pour pouvoir réaliser ce projet, nous avons dû mettre en œuvre un grand nombre de mesures sur le plan architectural. Finalement, les détenus passent davantage de temps hors de leur cellule aujourd'hui. L'infrastructure fait en partie défaut pour cela ; il faudrait plus de salles de séjour.

Vous avez participé à la mise en place de la sécurité dynamique. Qu'en pensez-vous ?

C'est bien sûr une autre façon de travailler, qui va plus dans la direction de l'encadrement. Nos tâches sont devenues plus complexes. Mais depuis l'introduction de la sécurité dynamique, j'ai le sentiment que mon travail a davantage de sens. Nous œuvrons en vue d'un objectif : la réinsertion. Et comme mon

travail me semble avoir davantage de sens, je repars aussi avec une plus grande satisfaction à la fin de ma journée.

Vous êtes devenue mère récemment. Votre travail est-il compatible avec la vie de famille ?

Oui, si mon emploi n'offrait pas cette flexibilité, je ne travaillerais plus ici. Malheureusement, tous les établissements ne permettent pas de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ici à Thoune, ça n'a jamais été un problème et j'en suis reconnaissante.

Davantage d'interactions avec les détenus

Le nouveau régime applicable à la détention avant jugement a été introduit en août 2023, et sa mise en place n'a été suivie d'aucune vague de départs ni de conflits. Ulrich Kräuchi estime que le projet est un succès et parle d'une situation « gagnant-gagnant ». « Les collaborateurs travaillent volontiers dans ces sections ouvertes, car leurs tâches ont acquis une nouvelle qualité ». Ils ne sont plus seulement responsables de la sécurité, mais ont davantage d'interactions avec les détenus. Le quotidien professionnel est devenu plus vivant, souligne le directeur ; aujourd'hui, personne ne voudrait revenir en arrière. En outre, les sections sont plus calmes qu'auparavant, car tous les problèmes sont abordés durant la journée. « Un changement comporte toujours la perspective d'un progrès, la direction devrait le mettre en avant en discutant avec les employés », déclare Kräuchi. Mais en son for intérieur, il sait que malgré les expériences positives, le défi sera le même au prochain changement : comment obtenir l'adhésion des collaborateurs ?

Agents de détention genevois en pleine mutation

La qualité du tissu relationnel entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues peut augmenter la sécurité et revaloriser la profession.

Les agents de détention genevois sont sortis d'une décennie de crise. Mais ils subissent encore certaines conséquences. Les plus graves sont l'absentéisme et le retard pris dans l'adoption des nouveaux standards en matière de gestion cellulaire. Pour le syndicaliste Nicolas Allaz, l'actuel modèle doit s'effacer au profit d'un modèle plus anticipatif. Quant à la revalorisation de la profession, elle doit passer par un changement de paradigme, la stabilisation des effectifs et l'assainissement de certaines infrastructures.

Pour des questions historiques à Genève, gendarmes et agents de détention sont regroupés au sein du même syndicat : l'UPCP ou Union du personnel du corps de police. Le Canton compte 595 agents de détention, dont près des 90 % sont syndiqués. Sur son « temps libre », le milicien syndicaliste Nicolas Allaz est président de la section Détention de l'UPCP et professionnellement, il est agent de détention à la prison de Champ-Dollon.

#prison-info : De manière générale, comment qualifiez-vous les conditions actuelles de travail des agents de détention des établissements genevois ?
Nicolas Allaz : Je les qualifie de « conditions difficiles ». Ces difficultés sont en partie liées à la vétusté de certains bâtiments, mais le marqueur principal est l'absentéisme. Le taux, fluctuant entre 8,8 et 14,5 % sur les trois dernières années (moyenne :

11,35 %), peut être qualifié de très élevé dans sa borne supérieure. On peut dire que l'absentéisme est le dénominateur commun des établissements pénitentiaires genevois.

Comment cet absentéisme s'explique-t-il ?

Par un cumul de différents facteurs. Par exemple, les récents conflits sociaux, le travail à flux tendu en raison de la surpopulation chronique ou la pandémie de Covid. En plus de son propre travail, il faut également assumer celui des collègues absents. Il n'est pas rare de devoir travailler durant les jours de congé sans possibilité de les récupérer. A la longue, le corps s'épuise et il finit par lâcher. C'est alors l'arrêt de travail pour les uns, la surcharge de travail pour les autres, et ainsi de suite. C'est le serpent qui se mord la queue ! En fait, ce phénomène est un héritage des choix politiques passés. Des choix qui ont



Carte d'identité

Nicolas Allaz est vice-président de l'UPCP, le syndicat de la police genevoise, et président du groupe Détention. Professionnellement, il est agent de détention à la prison de Champ-Dollon depuis 1999. Il a suivi le cursus en cours d'emploi « Santé en milieu pénitentiaire » sanctionné par un certificat de formation continue (CAS) et est membre du pool d'experts dans le cadre des activités du RAN (Radicalization Awareness Network) de la Commission européenne de la migration et des affaires intérieures.



Construite dans les années 1970, la prison de Champ-Dollon n'a pas été rénovée depuis. Pour Nicolas Allaz, les manques au niveau des infrastructures affectent le quotidien des détenus et la sécurité du personnel.

Photo : Peter Schulthess, 2019

été mal compris par le personnel et ressentis comme un manque de considération de l'employeur envers le monde pénitentiaire.

C'est-à-dire ?

Entre 2012 et 2023, l'UPCP et ses membres ont mobilisé leurs forces pour résister aux incessantes salves politiques sur les acquis sociaux. L'urgence était : sauver le plan de retraite et les salaires des agents de détention. Nous étions continuellement en porte-à-faux et nous nous sentions dénigrés. Alors peu à peu, la profession est entrée dans une dynamique de l'absentéisme.

Sur le plan politique, est-ce toujours tendu ?

Non, les échanges sont constructifs et nous nous sentons entendus. Par le dialogue, le Conseil d'Etat, les directions de prison, les agents de détention et l'UPCP tendent vers des objectifs communs. Avec les députés, c'est plus complexe car plus dogmatique. En schématisant : certains aspirent à supprimer les prisons, d'autres à les agrandir et d'autres encore à les privatiser. Mais le vrai problème est ailleurs. Dès lors que nous avons dû concentrer nos combats durant près d'une décennie sur le seul front des acquis sociaux, nous avons perdu de vue les enjeux réels de la détention. Nous avons pris du retard en matière d'infrastructures, de compétences et de prérogatives nécessaires en matière de formation d'agent de détention.

En quoi consiste le travail de la personne au bénéfice d'un brevet fédéral d'agent de détention ?

L'agent de détention primo-intervenant cumule différentes casquettes. Celle du policier dépositaire de l'autorité qui le charge de faire respecter les règles à l'intérieur de la prison et d'être le garant de l'équité de traitement entre, respectivement avec, les personnes détenues. Il porte aussi une importante casquette sociale : il doit être proche du détenu, mais pas trop ; il doit le comprendre mais ne pas se laisser manipuler.

Pour le détenu, l'agent de détention est le point d'accès à tous les services ; il est la personne avec laquelle collaborer pour résoudre les problématiques quotidiennes. Régulièrement, il est aussi un confident. En effet, un détenu va lui confier, par exemple, son inquiétude liée au fait que son épouse ne vient plus au parloir ou son stress à trois jours de son procès, ou encore son désarroi parce qu'il sait sa mère très malade et qu'il n'a pas d'argent pour lui téléphoner.

Les agents de détention sont formés pour avoir une « lecture » de la personne détenue, pour apprécier les situations et trouver des stratégies de résolution.

Quelles qualités essentielles faut-il revêtir pour faire ce métier ?

Le cœur de ce métier, c'est le relationnel. C'est le contact humain. Nous ne sommes pas des porte-clefs ! L'agent de détention doit être bon communicant avec les détenus pour mieux les connaître, et pour échanger les informations avec les collègues afin de prendre les bonnes décisions. Par le dialogue, nous pouvons résoudre 95 % des problèmes. Notre outil de travail principal en matière d'efficacité, c'est la parole, mais nous devons aussi faire preuve de pragmatisme et être fondamentalement justes dans nos appréciations.

En quoi consiste-t-il votre travail ?

Je suis responsable d'une « unité arrivant » en détention avant jugement. Durant approximativement les dix jours que le détenu passe dans ce quartier, il faut identifier les problématiques et évaluer les risques. Il s'agit notamment de repérer les éventuelles pathologies physiques, psychiques, les addictions ou les carences en matière d'éducation, de formation ou d'hygiène et de caractère de l'arrivant. Par exemple, le choc carcéral, une polytoxicomanie et des troubles psychiques sous-jacents sont des indicateurs importants dans l'appréciation des risques d'une personne détenue. Dans cette unité, nous effectuons une « cartographie » de l'arrivant, afin de le préparer à subir la détention dans les conditions les plus efficaces en termes de sécurité générale et d'intégration sociale.

Une fois les facteurs identifiés, que devient le détenu ?

Champ-Dollon est encore de la « vieille école ». Le processus d'évaluation ne repose pas sur une méthode. Il passe par une évaluation instinctive laissée à l'appréciation subjective de l'agent de détention. Les détenus sont « triés » en fonction des délits commis, de leur origine et de leur comportement en détention. D'autre part, en raison de la surpopulation carcérale, le classement cellulaire effectué par l'agent de détention est dicté par les places disponibles en cellule. De ce fait, un criminel de carrière, un primo-délinquant pour une infraction à la LCR, ou un prévenu en détention préventive et un condamné en exécution de peine peuvent se retrouver dans la même cellule.

Vous avez mentionné le retard en matière d'infrastructures et de formation d'agent de détention. Quelles sont les revendications syndicales en matière d'infrastructures ?

Alors que toute l'attention politique était centrée sur le projet de construction de la Prison des Dardelles, la Prison de Champ-Dollon, construite dans les années 1970, n'a pas été rénovée, laissant la

« Champ-Dollon est encore de la <vieille école>. Le processus d'évaluation ne repose pas sur une méthode. »

« Le détenu finit par croire que l'agent de détention n'a pas signalé le problème. »

place à une dégradation rapide de l'infrastructure. Au jour le jour, les chasses d'eau se bouchent, des cellules sont inondées et des odeurs nauséabondes se répandent sur tout un étage ou alors des pans entiers de parois murales se détachent. Certaines infrastructures sont dans un état de vétusté avancé. Les douches et les sanitaires datent d'un autre âge, les murs et l'électricité aussi. Et dans une prison, si quelque chose est défectueux, l'agent de détention ne peut pas bricoler. Seul le service technique compétent est en mesure d'intervenir. Mais ces services techniques sont débordés. Force est de constater que les conditions à Champ-Dollon sont devenues inacceptables. Dans l'immédiat, le syndicat ne milite pas forcément pour davantage de places, mais simplement pour des conditions de vie et de travail dignes !

Ces conditions ont-elles un impact sur la sécurité ?

Ces carences dans l'infrastructure affectent la vie quotidienne d'un détenu qui vit au travers de sa cellule 23 heures sur 24. Par exemple, la lumière a une importance décuplée par rapport à une personne libre. Souvent, les détenus lisent leur dossier pénal la nuit. Si l'ampoule d'une lampe de chevet est défectueuse, le détenu n'arrive pas à lire ses documents ni même parfois à se rendre aux toilettes. Il est important de procéder rapidement aux réparations. Or, un simple changement d'ampoule peut prendre des jours, voire des semaines. Le détenu finit par croire que l'agent de détention n'a pas signalé le problème, que sa demande ne compte pas aux yeux de l'institution. Cela peut être une source de tension, rendre la personne détenue agressive, voire violente envers les agents de détention. Si des sanitaires fuient et qu'à défaut de réparation, ils empestent une cellule durant des semaines, comment s'étonner que les quatre ou cinq occupants de cette cellule expriment leur mécontentement envers l'établissement ? Alors oui, la vétusté des bâtiments peut avoir des incidences sur la sécurité. Nos détenus ne sont pas des chats sauvages ! Ils ne vivent pas reclus en cage. Ce sont des êtres humains dont les droits fondamentaux doivent être respectés.

Et quelles sont les revendications syndicales en matière de formation ?

L'UPCP milite pour une revalorisation du rôle de l'agent de détention, à travers l'acquisition de nouvelles prérogatives et de nouvelles compétences. La formation doit notamment s'inscrire dans un modèle de travail plus technique, fondé sur la sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire. Instaurer un tel modèle est un réel défi puisqu'il nécessite un changement de paradigme en matière d'approche sécuritaire en prison.

Quel changement de paradigme ?

Le système sécuritaire traditionnel à la Prison de Champ-Dollon repose essentiellement sur un mécanisme « action-réaction ». Si un événement survient, il faut agir aussitôt ! Ce modèle est pensé pour réagir, en tout temps, avec un maximum de moyens, à n'importe quelle situation, dans n'importe quelle partie de la prison. Le paradigme doit changer. La sécurité doit se fonder sur des décisions éclairées prises sur la base d'une évaluation précise des risques de manière à pouvoir mieux les anticiper. On parle alors de sécurité dynamique et de renseignement pénitentiaire.

Pouvez-vous expliquer ces notions de « sécurité dynamique » et de « renseignement pénitentiaire » ?

La sécurité dynamique « se nourrit » de renseignements pénitentiaires. Plus elle est alimentée, plus elle permet la précision et l'efficacité dans la prise de décision. Concrètement, le personnel pénitentiaire doit instaurer, dans la prison, un climat favorisant les relations positives avec les détenus. Dialoguer avec les détenus et les observer dans le respect de leurs droits permet de récolter des informations. Celles-ci sont ensuite consolidées par le travail d'analyse d'un service de renseignement. Elles fournissent alors des données exploitables en matière sécuritaire, sanitaire, ou statistique par exemple. L'objectif est de concevoir le dispositif sécuritaire nécessaire à un événement, au bon moment, au bon endroit, à de justes dimensions, pour des raisons qui ont été objectivées. C'est sur la base des renseignements pénitentiaires, que les institutions peuvent augmenter leurs capacités à prévenir les évasions, les conflits, les émeutes, les bagarres ou les activités criminelles en milieu carcéral. En définitif, c'est une manière de reproduire dans un environnement carcéral, le système de gestion préconisé par l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, respectivement de « police par le renseignement ». C'est une réponse également aux recommandations de l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime par sa publication « La sécurité dynamique et le renseignement pénitentiaire », éditée en 2015 déjà.

La concrétisation de ces revendications syndicales va certainement prendre encore du temps. D'ici là, quelle doit être la règle à laquelle on ne peut pas déroger ?

La dignité humaine doit être respectée même en prison.

Propos recueillis par Patricia Meylan

Le climat social dans les établissements pénitentiaires suisses

Derniers résultats de l'enquête nationale auprès du personnel pénitentiaire menée par le Prison Research Group de l'Université de Berne

Depuis 2017, une enquête est menée auprès du personnel pénitentiaire afin d'évaluer le climat social au sein des établissements suisses de privation de liberté et de le soumettre, ainsi que d'autres variables, à une analyse statistique. Les résultats démontrent que celui-ci joue un rôle important dans le fonctionnement et la performance des établissements.

Ueli Hostettler, Conor P. Mangold, Sofia Battaglia, Louise Frey

En Suisse, les connaissances systématiques sur les personnes exerçant une activité professionnelle dans le domaine de la privation de liberté sont limitées. Le Prison Research Group de l'Université de Berne s'est donc fixé pour objectif d'étudier et de documenter leur travail quotidien. A cette fin, une première enquête nationale a été menée en 2012. D'autres ont suivi en 2017, 2020 et 2023, afin d'en apprendre davantage sur le personnel pénitentiaire et son point de vue sur son travail et d'autres aspects de ce domaine professionnel.

Le bien-être des collaborateurs est étroitement lié au climat social

Les travaux de recherche démontrent qu'un certain nombre de caractéristiques essentielles du bon fonctionnement d'un établissement pénitentiaire, telles que la satisfaction au travail, l'état de santé du personnel, la disposition des détenus à se soumettre à une thérapie et leur adhésion thérapeutique ou encore le faible nombre d'actes de violence et de troubles au sein de l'établissement, sont liés à un « climat social positif » (Isenhardt et al., 2020). L'outil de mesure Es-senCES, que l'on utilise pour nos enquêtes auprès du personnel pénitentiaire définit le climat social comme l'ensemble des conditions matérielles, sociales et émotionnelles d'une institution, telles qu'elles sont vécues par les personnes concernées et qui sont susceptibles, au fil du temps, d'influencer leur humeur, leur comportement et leur image de soi (Schalast & Groenewald, 2009 : 329). Composé de 17 items, il permet de mesurer les trois dimensions suivantes du climat social :

- la « cohésion entre les détenus » (p.ex. : « les détenus prennent soin les uns des autres » ou « les détenus se sentent concernés par les problèmes des autres détenus ») ;

- le « sentiment de sécurité » (p.ex. : « des situations vraiment menaçantes peuvent se produire » ou « parfois, des membres du personnel ont peur de certains détenus ») ;
- le « soutien du personnel » (p.ex. : « le personnel s'intéresse personnellement aux progrès des détenus » ou « les membres du personnel prennent beaucoup de temps pour les détenus »).

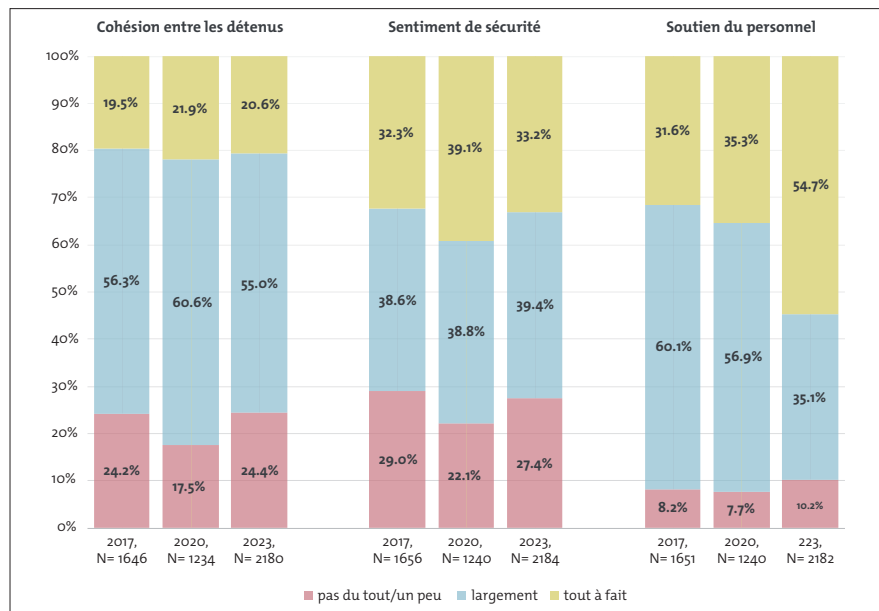
Notre rapport se concentre sur le regard que portent les collaborateurs sur le climat social en s'appuyant sur les résultats des enquêtes de 2017 (N=1667 participants, taux de réponse=37,2 %), 2020 (N=1262, taux=40 %) et 2023 (N=2306, taux=48 %). L'objectif est de répondre aux interrogations suivantes : « Comment le climat social est-il perçu par le personnel des établissements pénitentiaires au cours de cette période ? », « Comment le climat social est-il perçu par les différentes catégories de collaborateurs ? », « Quel lien peut-on établir entre le climat social et les autres variables liées à l'activité professionnelle ayant fait l'objet de l'enquête ? »

Comment le climat social est-il perçu par le personnel des établissements pénitentiaires suisses ?

Le graphique 1 montre comment les trois dimensions du climat social sont évaluées par l'ensemble des collaborateurs ayant participé aux enquêtes. Les résultats obtenus concernant la « cohésion entre les détenus » et le « sentiment de sécurité » sont restés stables au cours des trois phases d'enquête, avec des valeurs relativement neutres.

Il est intéressant de noter que les dimensions « cohésion entre les détenus » et « sentiment de sécurité » ont été évaluées plus positivement en 2020 qu'en 2017 et 2023, ce qui pourrait s'expliquer par la pandémie de Covid-19. En effet, si cette dernière a

Graphique 1 : Evaluation du climat social par les membres du personnel (2017, 2020, 2023)



été très éprouvante pour beaucoup, elle a peut-être aussi permis aux collaborateurs de se découvrir davantage de points communs : les participants font état d'un esprit d'équipe renforcé et d'une prise de conscience accrue d'une dépendance mutuelle entre collègues (Frey et al., 2021). Par rapport aux autres dimensions, le « soutien du personnel » est perçu de manière de plus en plus positive ces dernières années. Des analyses plus approfondies sont en cours pour expliquer plus précisément cette évolution.

Comment le climat social est-il perçu par différentes catégories de collaborateurs ?

Après nous être intéressés à la perception du climat social par l'ensemble du personnel, voyons main-

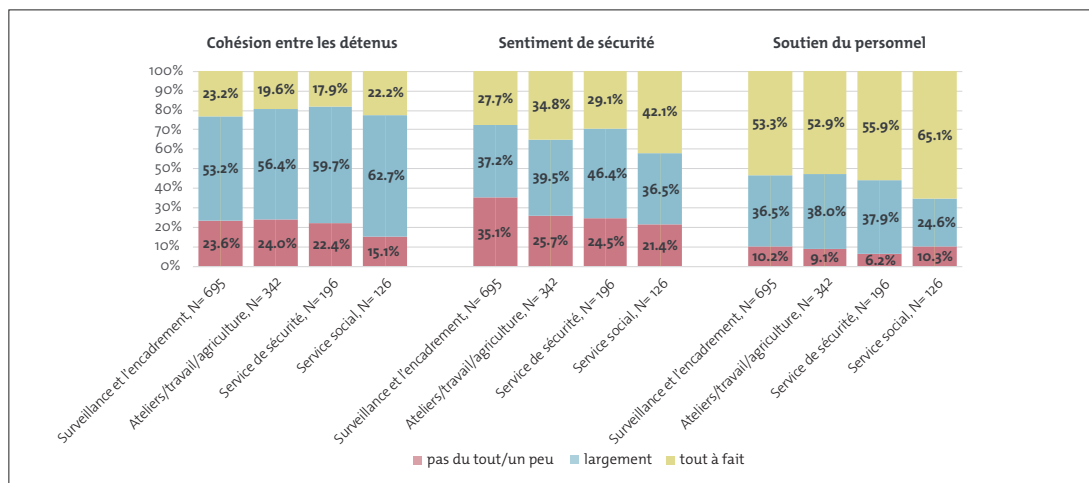
tenant comment celui-ci est évalué par différentes catégories de collaborateurs. Les graphiques 2 à 5 montrent les résultats obtenus selon le secteur d'activité, le groupe d'âge, le genre et le concordat auquel appartient l'institution dans laquelle ces derniers travaillent.

Les avis exprimés par les collaborateurs des secteurs d'activité examinés ici (graphique 2) en ce qui concerne la « cohésion entre les détenus » et le « soutien du personnel » révèlent peu de différences. En revanche, la perception du « sentiment de sécurité » varie considérablement entre les secteurs d'activité. Ceux qui travaillent dans la « surveillance et l'encadrement » et le « service de sécurité » tendent à l'évaluer moins favorablement que ceux des secteurs « ateliers/travail/agriculture » et « service social ». Cela démontre clairement qu'il existe un lien entre les tâches et les fonctions exercées au sein des établissements pénitentiaires et la manière dont le climat social est perçu.

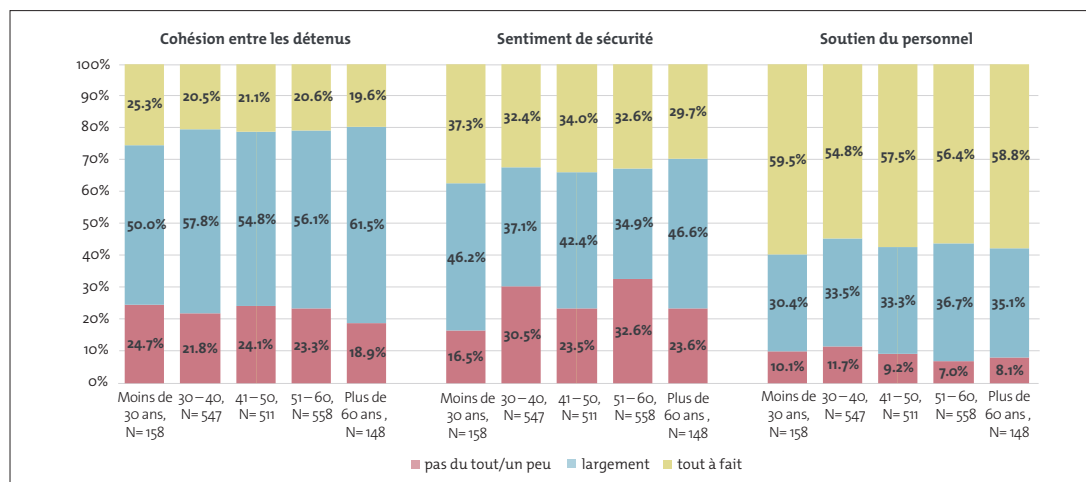
Les différences entre les groupes d'âge (graphique 3) sont moins marquées. Les trois dimensions du climat social sont évaluées de manière similaire par les collaborateurs de tous les groupes d'âge. Il convient toutefois de noter que les valeurs obtenues pour la dimension « soutien du personnel » sont globalement plus élevées que les autres. Il est frappant de constater que les « moins de 30 ans » ont un regard un peu plus positif sur le climat social, ce qui peut s'expliquer par leur entrée récente dans le monde professionnel, souvent accompagnée d'une forte motivation, d'une grande ouverture d'esprit et d'attentes positives.

Le graphique 4 met en évidence des différences significatives dans la perception du climat social selon le « genre » auquel s'identifient les membres du personnel. Une précédente évaluation des données issues des enquêtes auprès du personnel pé-

Graphique 2 : Evaluation du climat social selon le secteur d'activité (2023)



Graphique 3 : Evaluation du climat social selon le groupe d'âge (2023)



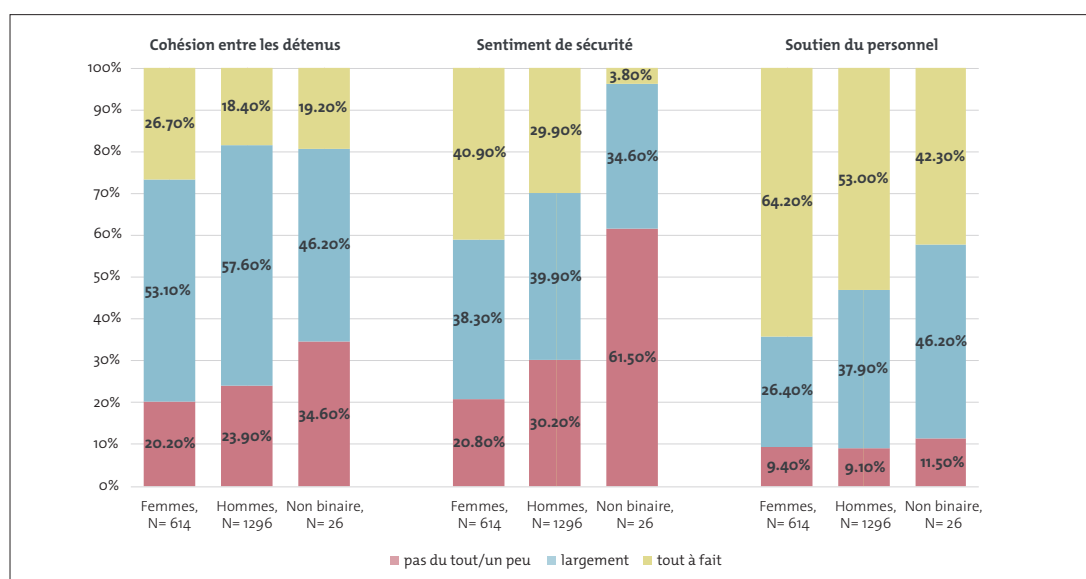
nitentiaire menées par le Prison Research Group, a révélé que les femmes avaient une appréciation très différente de celle des hommes sur certains aspects de leur activité professionnelle, tels que la satisfaction au travail, la collaboration avec les collègues et les supérieurs ou encore les relations avec les détenus (Mangold et al., 2020). Cette différence se reflète également dans la perception du climat social, que les femmes jugent beaucoup plus positivement que les hommes (graphique 4).

C'est l'évaluation du « sentiment de sécurité » qui donne lieu aux écarts les plus importants. Ainsi, 40,9 % des femmes se sentent « largement/tout à fait » en sécurité, contre 29,9 % des hommes. Outre cette différence significative entre les hommes et les femmes, la perception des collaborateurs s'identifiant comme « non binaires » soulève des questions

importantes, notamment en ce qui concerne leur sentiment de sécurité. Près des deux tiers (61,5 %) de ce groupe minoritaire déclarent en effet se sentir « pas du tout/un peu » en sécurité. On relève donc des différences notables dans la perception du climat social selon le genre auquel les collaborateurs s'identifient.

Des divergences de points de vue apparaissent également en fonction du concordat auquel appartient l'institution dans laquelle travaillent les collaborateurs ayant participé à l'enquête. Le graphique 5 met en évidence que les collaborateurs des institutions latines jugent beaucoup plus sévèrement la « cohésion entre les détenus » par rapport aux autres. La différence de perception est toutefois moins marquée en ce qui concerne le « soutien du personnel ». Il est intéressant de noter que les écarts

Graphique 4 : Evaluation du climat social selon le genre (2023)



sont moins importants lorsqu'il s'agit du « sentiment de sécurité ». Les différences constatées laissent à penser que la structure organisationnelle, le cadre normatif et les spécificités culturelles propres aux différents concordats jouent un rôle prépondérant dans la perception du climat social.

Quel lien peut-on établir entre le climat social et les autres dimensions du travail faisant l'objet de l'enquête ?

Les travaux de recherche ont démontré qu'il existe souvent un lien étroit entre le climat social et d'autres dimensions du travail, telles que la satisfaction ou l'état de santé du personnel. Notre analyse a permis de mettre en évidence uniquement des corrélations positives entre les trois dimensions du climat social et les variables que sont la « satisfaction au travail », l'« état de santé », l'« engagement » et les « relations avec les détenus ». Lorsque les « relations avec les détenus » sont jugées bonnes, un climat social perçu positivement coïncide souvent avec une plus grande satisfaction au travail. S'il existe une corrélation positive significative entre toutes les variantes, l'intensité de cette corrélation varie toutefois. C'est entre les variables « satisfaction au travail » et « soutien du personnel » qu'on observe la plus forte corrélation. Il existe par ailleurs une étroite corrélation entre le « soutien du personnel » d'une part, et la « satisfaction au travail », l'« état de santé » et l'« engagement », d'autre part, ce qui indique clairement que les institutions qui se préoccupent du climat social attachent également de l'importance à la

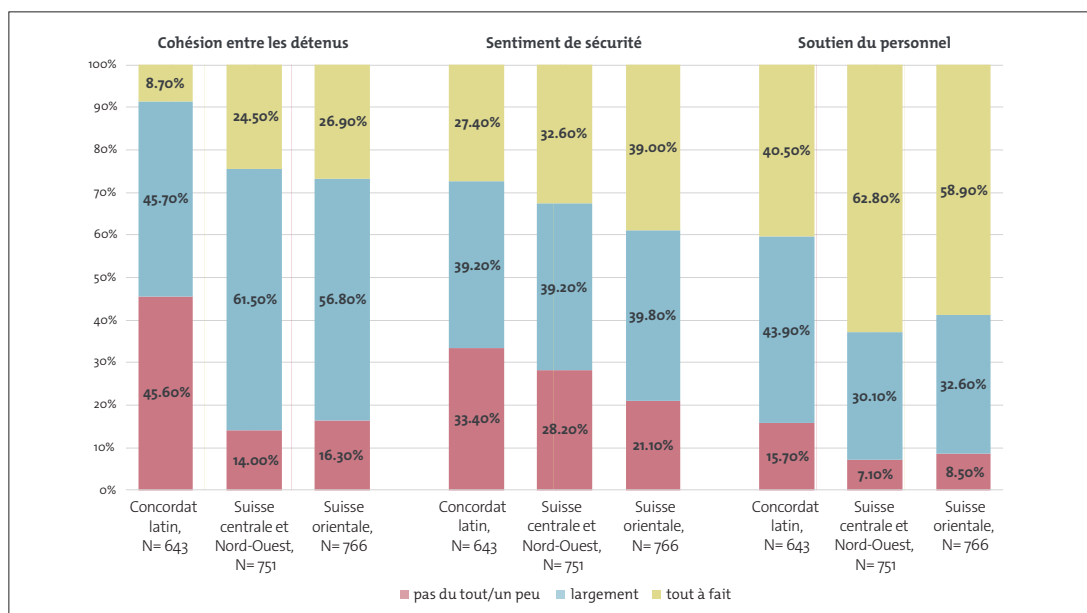
santé, à la satisfaction et à l'engagement de leurs collaborateurs.

Des possibilités d'amélioration se font jour

Les résultats présentés ici montrent que le climat social est non seulement mesurable, mais qu'il joue aussi un rôle important dans le fonctionnement et la performance des établissements pénitentiaires. La recherche sur le climat social permet d'en savoir plus sur la situation actuelle dans ces institutions. Les connaissances ainsi acquises peuvent être utilisées pour identifier des possibilités d'amélioration et planifier des mesures. En les associant à l'ensemble des données récoltées dans le cadre de l'enquête nationale auprès du personnel pénitentiaire, il est possible de documenter des aspects essentiels de la pratique. Les résultats de cette enquête fournissent des connaissances fondamentales et pratiques qui peuvent être mises à profit à tous les niveaux, que ce soit au niveau national, concordataire, cantonal ou de l'établissement lui-même, et contribuent à une évaluation, un pilotage et un développement efficaces du système pénitentiaire. En outre, ils donnent également plus de visibilité à ces personnes qui travaillent chaque jour dans le domaine de la privation de liberté et qui mettent tout en œuvre pour permettre un retour réussi des détenus dans la société après leur libération.

Tous les rapports d'évaluation et les autres publications du Prison Research Group peuvent être consultés sur le site <https://prisonresearch.ch/publications>.

Graphique 5 : Evaluation du climat social selon le concordat (2023)



Cinq questions à Renata Sargent von Arx

«Idéalement, une parité entre hommes et femmes devrait exister dans tous les domaines et à tous les échelons»

Directrice du Centre d'exécution des mesures de Saint-Jean depuis le printemps 2023, Renata Sargent von Arx est la première femme à assumer cette fonction dans cet établissement du Landeron, qui accueille jusqu'à 80 auteurs d'infraction souffrant de troubles psychiques ou de dépendances.



Vous travaillez depuis 18 ans au Centre d'exécution des mesures de St-Jean. Qu'est-ce qui vous fascine dans votre travail au sein d'un établissement de l'exécution des peines et des mesures ?

Quand j'ai commencé à travailler ici, je me sentais probablement comme la plupart des gens qui n'ont jamais été confrontés au milieu carcéral. Il s'agit d'un environnement de travail qui, vu de loin, peut susciter un certain malaise puisqu'on évolue dans une « institution totale ». Dans ce type d'établissement, on exerce un contrôle sur les individus, on prend des décisions à leur place et on leur impose des limites tout en jonglant avec des attentes différentes : notre travail consiste non seulement à protéger la société contre de nouvelles infractions, mais aussi à faire en sorte que les détenus se remettent dans le droit chemin. Dans notre travail au quotidien, nous devons également veiller au respect de leur dignité humaine et de leurs droits. Le fait de jongler avec ces différentes attentes est en fait ce que je trouve très intéressant dans mon travail.

Au printemps 2023, vous avez pris la direction de l'Etablissement de St-Jean. Quels objectifs vous êtes-vous fixés ?

Pendant les dix années que j'ai passées à la tête de l'établissement, j'ai déjà contribué à définir les modalités de mise en œuvre du mandat principal de l'établissement. Cette mission, qui consiste à assurer la prise en charge de personnes ayant commis des infractions en raison de troubles psychiques ou d'un problème de dépendance, reste pour moi une priorité en tant que directrice. Les autres objectifs sont le développement constant et la professionnalisation du travail dans l'exécution des sanctions pénales.

Nous menons actuellement divers projets, notamment sur le traitement des personnes toxicomanes, la gestion de la sexualité des détenus, le travail avec les proches ainsi que la réduction de la fracture numérique chez les détenus. Nous veillons également à l'entretien et au bon fonctionnement de nos installations : les espaces de vie et de travail de l'Etablissement de St-Jean ont plus de 40 ans et devront être entièrement renouvelés et modernisés dans les années à venir. Je m'y engage dans la mesure de mes possibilités.

Le Canton de Berne compte désormais trois directrices d'établissement pénitentiaire. S'agit-il d'une coïncidence ou d'une évolution qui était urgente et nécessaire ?

La parité hommes-femmes était déjà respectée avant mon arrivée au centre d'exécution des mesures de St-Jean, du moins aux échelons inférieurs et dans les équipes des groupes d'habitation. L'établissement a depuis longtemps adopté une approche progressiste à cet égard. Toutefois, le fait que des femmes occupent des postes de direction ou de cadre dans des établissements pénitentiaires pour hommes est une nouveauté. Comme dans de nombreux autres domaines, il est important et légitime que les femmes accèdent de plus en plus à ces fonctions. Idéalement, une parité entre hommes et femmes devrait exister dans tous les domaines et à tous les échelons. Il est particulièrement difficile de recruter des hommes dans les professions sociales et en psychothérapie, cependant dans le domaine de l'accompagnement socioprofessionnel, où il s'agit essentiellement de métiers manuels, les hommes sont plus nombreux que les femmes à St-Jean.

L'Etablissement de St-Jean peut accueillir jusqu'à 80 délinquants toxicomanes ou souffrant de troubles mentaux. Quels sont les principaux défis à relever dans l'exécution des mesures en milieu ouvert ?

La durée indéterminée des mesures constitue un défi particulièrement difficile à relever. La grande majorité des personnes que nous prenons en charge ont été condamnées à une mesure thérapeutique institutionnelle au sens de l'art. 59 CP, ce qui signifie que nous ne savons pas quand prendra fin cette mesure, puisqu'elle peut être prolongée tous les cinq ans. Cette situation peut être source d'incertitudes et de frustration pour les détenus, d'où l'importance de leur donner la possibilité d'envisager un avenir. Un autre défi réside dans les attentes élevées de la population à l'égard de l'exécution des mesures en milieu ouvert : produire de bons résultats, à moindre coût et à l'écart du reste de la société.

De nombreux établissements pénitentiaires ont des difficultés à trouver du personnel qualifié. Qu'en est-il à St-Jean ?

Nous constatons également la pénurie de personnel qualifié, ce qui certes m'inquiète. Fort heureusement, nous disposons à l'heure actuelle d'effectifs suffisants, mais le sera-t-il à l'avenir ? Rien n'est moins sûr ! Ce qui me préoccupe le plus, c'est que mes collaborateurs se retrouvent surchargés en raison d'un manque de personnel, ce qui aurait de graves conséquences si, en raison d'une charge de travail trop importante, ils ne soient pas en mesure d'accomplir leurs tâches avec la diligence requise, ce qui entraînerait, par exemple, des erreurs d'appréciation dans l'évaluation des risques. (nig)

Un changement de perspective utile

Première journée de mise en réseau sur le travail avec les proches



Dans le travail avec les proches, il peut être utile de se mettre à la place des enfants. Sur cette photo, on peut voir le parloir familial de la prison de Pfäffikon (ZH). (photo mise à disposition).

Des professionnels issus des différents secteurs de l'exécution des sanctions pénales et de la protection de l'enfant se sont réunis à Berne pour une journée de mise en réseau, afin de partager leurs expériences en matière de travail avec les proches. Ils ont conclu qu'une meilleure collaboration entre toutes les disciplines était nécessaire, ce qui implique une meilleure connaissance des compétences des uns et des autres.

Cette journée de mise en réseau, organisée par l'Office fédéral de la justice (OFJ) le 1^{er} mars 2024 à Berne, répondait manifestement à un besoin. Elle a ainsi réuni 75 participants. Placée sous le thème « Enfants avec un parent détenu en Suisse », elle s'adressait à toutes les autorités, institutions et ONG qui œuvrent au maintien des contacts entre un parent détenu et ses enfants. Parmi les participants figuraient des représentants de la police, du ministère public, des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte mais aussi des directions et des services sociaux des établissements pénitentiaires. Étaient également présents des responsables d'offices cantonaux de l'exécution judiciaire et des collaborateurs des services de probation, mais aussi des ONG actives dans le domaine des droits de l'enfant et du travail avec les

proches. Du côté des autorités fédérales, étaient représentés l'Office fédéral de la statistique, l'Office fédéral des assurances sociales et l'OFJ.

Voir le monde à travers les yeux d'un enfant

Bernardo Stadelmann, Sous-Directeur de l'OFJ, a donné le coup d'envoi de cette journée avec ce mot d'ordre : « Ne plus avoir peur du contact entre les disciplines, aller vers les autres, sortir des sentiers battus et travailler en réseau ». Ronald Gramigna, Chef de l'Unité Exécution des peines et mesures à l'OFJ, a mis en avant dans son discours d'introduction, le rôle crucial des initiatives privées dans le domaine du travail avec les proches. Le programme de la matinée a ainsi été ponctué par la présentation de nombreux exemples

pratiques dans lesquels des acteurs privés ont joué un rôle clé. L'après-midi a en revanche été consacrée à des échanges entre les participants sous forme de tables rondes et a porté sur des sujets allant des relations publiques et des préoccupations des enfants aux possibilités de construction dans le cadre de l'exécution et à la recherche.

Lors de ces échanges, plusieurs participants ont souligné la nécessité de mieux connaître les compétences des différents professionnels impliqués afin de pouvoir collaborer efficacement. Selon Beatrice Kalbermatter, co-organisatrice de cette journée, il s'agissait également de souligner l'importance de se mettre à la place des enfants dans le travail avec les proches : « Cela soulève une multitude de questions qui ne se sont jamais posées sous cette forme auparavant ». (km)

Mise en œuvre de la Convention contre la torture

La Suisse est appelée à compléter son train de mesures

Le Comité des Nations Unies contre la torture (CAT) a examiné le huitième rapport périodique de la Suisse. Dans ses observations finales, distribuées en décembre 2023, il salue l'adoption par la Suisse de modifications législatives, de plans d'action et de prévention contre la torture et il se réjouit de la création de l'Institution nationale des droits de l'homme. Le CAT s'inquiète toutefois de certaines lenteurs dans la mise en œuvre de la Convention.

Patricia Meylan

La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants tend à concrétiser l'interdiction générale de la torture. Le CAT est composé d'experts indépendants qui veillent à la bonne application de la Convention. Dans leurs observations finales, ils soulignent la bonne mise en œuvre de la Convention par l'Etat partie, ou relèvent les manquements et émettent des recommandations.

Aspects positifs

Le CAT félicite la Suisse d'avoir modifié certaines lois, réorienté certaines politiques et adopté des mesures administratives afin d'améliorer l'effectivité de la Convention. Parmi les actes les plus récents, il relève l'extension du mariage aux personnes de même sexe, ainsi que les modifications apportées à la procédure de naturalisation des étrangers de troisième génération ; il se félicite de l'adoption d'un plan d'action national de lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique, d'un plan d'action national contre la traite des êtres humains et encore d'un plan d'action nationale contre la radicalisation et l'extrémisme violent.



L'offre de places dans des établissements fermés spécialisés comme Curabilis à Genève (notre photo) est insuffisante. Le CAT demande à la Suisse de veiller à ce que, dans tous les cantons, les personnes détenues pour des raisons pénales puissent bénéficier « régulièrement, rapidement et facilement de soins psychiatriques de base dispensés par des professionnels qualifiés ».

Photo : Peter Schulthess, 2016

Le Comité regrette que la Suisse n'ait pas encore érigé la torture en infraction pénale, mais se félicite de l'initiative parlementaire visant à combler cette lacune. Cet objet est actuellement traité par le Parlement (voir l'encadré).

Sujets de préoccupation et recommandations

Au terme d'un processus politique de plus de 20 ans, l'Institution suisse des droits humains (ISDH) a été fondée l'an dernier à Berne. Dans ses observations finales, le CAT salue la création de cette institution chargée de la protection des droits fondamentaux en Suisse. Il constate toutefois « avec inquiétude » l'inadéquation entre les ressources allouées à l'ISDH et les buts poursuivis. Les experts re-

commandent à la Suisse de mettre à disposition de l'ISDH « les ressources humaines, techniques et financières nécessaires pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat de manière efficace et en toute indépendance ».

Domaine de l'asile

Le CAT réitère ses préoccupations au sujet des renvois de personnes du territoire suisse. Il invite la Suisse à veiller à ce que personne ne puisse être expulsé s'il existe un risque prévisible de torture. Dans ses observations, le Comité fait également état d'informations selon lesquelles lors de rapatriements, des « individus auraient été entravés et attachés à un fauteuil roulant » et qu'une femme aurait été « contrainte d'allaiter son enfant alors qu'elle était menottée ». Il dé-

nonce également le recours aux « enfants mineurs comme interprètes dans le cadre des échanges avec leurs parents ».

Le CAT relève que des enfants non accompagnés seraient accueillis dans des conditions inadéquates et ne bénéficieraient pas de la protection nécessaire dans les centres pour requérants d'asile. Selon les informations du CAT, en raison d'un manque d'effectif et de l'augmentation du nombre d'enfants non accompagnés « chaque membre du personnel s'occupe de 70 à 100 mineurs ».

Le CAT recommande à la Suisse de bannir tout emploi de la force allant au-delà de ce qui est strictement nécessaire et proportionné. Il lui rappelle également de respecter les principes de protection et d'intérêt supérieur de l'enfant qui doivent être observés en tout temps, y compris dans l'application des procédures d'asile.

Détention pénale

Les conditions de détention préoccupent le CAT à plusieurs titres. Il cite en priorité la persistance du surpeuplement carcéral dans certaines prisons romandes. Le Comité s'inquiète également de ce qu'en détention, l'accès aux soins de santé mentale n'est pas assuré et que « le nombre de psychiatres dans le système pénitentiaire est insuffisant ». Se référant aux informations en sa possession, il déplore en outre que « les stratégies de prévention du suicide dans les établissements de privation de liberté présentent des lacunes ».

Le CAT demande à la Suisse de veiller à ce que dans tous les cantons, les personnes détenues pour des raisons pénales « puissent bénéficier régulièrement, rapidement et facilement de soins psychiatriques de base dispensés par des professionnels qualifiés ».

Violences policières

Les experts du CAT félicitent la Suisse pour les mesures prises afin de lutter contre les violences policières. Ils se disent toutefois préoccupés « par les allégations d'usage excessif de la force et d'autres mauvais traitements de la part de la police, en particulier à l'en-

contre de personnes appartenant à certains groupes raciaux et ethniques ». Il demande à la Suisse d'encourager les cantons à adopter des mécanismes indépendants d'enquête en cas d'allégations de violences policières à l'encontre de personnes privées de liberté.

Enfants intersexués

Le CAT dit détenir des informations qui font état d'opérations chirurgicales et de traitements médicaux « inutiles et irréversibles » pratiqués sur des enfants intersexués, sans que ceux-ci n'aient donné leur consentement éclairé. Le souci du Comité porte également sur le fait que de « telles interventions, qui peuvent causer des souffrances physiques et psychologiques à long terme, n'ont pas donné lieu à des enquêtes, des sanctions ou des réparations et qu'il n'existe pas de dispositions légales particulières permettant aux victimes d'obtenir réparation ».

Le Comité appelle la Suisse à fournir aux victimes une « réparation adéquate pour les souffrances physiques et psychologiques

causées par ces pratiques ». Et il requiert de la Suisse qu'elle prenne des mesures afin que « les enfants ne soient pas soumis, sans leur consentement, pendant leur enfance ou leur petite enfance, à des interventions médicales ou chirurgicales non nécessaires destinées à déterminer leur sexe ».

Mécanisme de contrôle

La Convention contre la torture est entrée en vigueur en Suisse le 26 juin 1987. Le système de contrôle propre à la Convention commande aux Etats signataires d'établir, tous les quatre ans, un rapport sur les dispositions prises pour respecter leurs obligations découlant de la Convention. Le Conseil fédéral a adopté en juin 2019, le huitième rapport périodique de la Suisse à l'intention du CAT. Cette base a permis au Comité d'avoir une vue d'ensemble des concrétisations (effectuées par la Confédération et les cantons) de la Convention contre la torture. La présentation du rapport devant le Comité a eu lieu en juillet 2023.

Eriger la torture en infraction au Code pénal suisse

En 2005 déjà, dans ses observations finales au quatrième rapport périodique (CAT/C/CR/34/CHE), le CAT demandait à la Suisse de faire figurer dans son Code pénal l'incrimination de la torture. En 2024, cette infraction n'est toujours pas expressément prévue par la loi pénale suisse, mais les rouages législatifs sont actionnés ! Du reste, dans ses observations au huitième rapport périodique, le CAT salue la démarche parlementaire en cours au Parlement.

Il s'agit de l'initiative parlementaire (20.504), déposée en décembre 2020 par le Conseiller national Beat Flach, intitulée « Inscrire la torture en tant que telle dans le catalogue des infractions du droit pénal ». Le texte relève que différentes infractions du droit suisse peuvent trouver à s'appliquer en cas de torture, mais qu'aucune ne couvre entièrement la notion de torture au sens de l'article premier de la Convention contre la torture.

En 2022, les Commissions des affaires juridiques des deux Conseils ont accepté de donner suite à l'initiative parlementaire. Le 16 novembre dernier, la Commission des affaires juridiques du Conseil national (CAJ-N) s'est ressaisie de cet objet pour se prononcer sur le fond et sur le délai. Sur le fond, elle a estimé que des décisions doivent encore être prises en ce qui « concerne le cercle des auteurs possibles et la description spécifique de l'acte ». La CAJ-N a chargé l'administration fédérale d'élaborer deux propositions et de préparer un avant-projet à mettre en consultation pour la fin de 2024. Sur le délai, elle a décidé de prolonger de 2 ans la mise en œuvre de l'initiative parlementaire. Le 15 mars dernier, le Conseil national a suivi sa commission en acceptant de prolonger le délai de traitement de cet objet jusqu'à la session de printemps 2026.

« Sortir de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en soi »

Entretien avec Annette Keller à propos des multiples domaines d'apprentissage couverts par l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank

« Notre objectif est que chaque femme sorte de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en sa capacité à reprendre le dessus dans laquelle elle pourra puiser » : c'est en ces termes qu'Annette Keller décrit l'objectif du travail effectué au sein de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank. La directrice est partie à la retraite fin mai 2024, après avoir, pendant 13 ans, dirigé et marqué de son empreinte le seul établissement d'exécution des peines et des mesures pour femmes de Suisse alémanique.

Folco Galli

#prison-info : Dans l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank, qui se situe à l'écart du village, l'immensité du paysage frappe malgré le mur d'enceinte. Quel horizon s'ouvre aux femmes qui y sont prises en charge ?

Annette Keller : La vaste étendue du site offre une vue dégagée sur les environs et le ciel, ce que les femmes apprécient beaucoup. La différence avec les prisons régionales, où la plupart d'entre elles étaient détenues auparavant, est frappante. Nous constatons que l'environnement a un impact positif sur l'atmosphère au sein de l'établissement. Mais au sens figuré également, c'est un nouvel horizon qui s'ouvre à ces femmes : elles sont dans un endroit sûr, où elles ont le temps d'entreprendre un travail d'introspection. Elles sont accompagnées et soutenues dans ce processus par le personnel, qui leur donne confiance en un avenir prometteur et les épaula lorsqu'elles traversent une période particulièrement compliquée.

Quels sont les principes qui vous guident, vous et vos collaborateurs ?

Nous respectons ces femmes telles qu'elles sont, avec leur lourd vécu, et prenons leur souffrance au sérieux. C'est dans un second temps seulement qu'elles sont capables d'assumer la responsabilité de leur vie et de leurs actes. Notre approche repose sur une vision humaniste de l'être humain : chaque per-

sonne a une dignité et des besoins qu'elle cherche à satisfaire. Chaque personne aspire à se développer et à donner un sens à sa vie. Une relation basée sur le respect est aussi essentielle pour assurer la sécurité. Chaque domaine de la vie est un terrain

d'apprentissage qui permet d'acquérir des aptitudes individuelles. Notre objectif est que chaque femme sorte de prison avec une réserve de compétences, de discernement et de confiance en sa capacité à reprendre le dessus dans laquelle elle pourra puiser.



Carte d'identité

Annette Keller a suivi une formation pour devenir enseignante à Kreuzlingen et a enseigné quatre ans dans le primaire. Elle a ensuite étudié la théologie à Berne et travaillé pendant quatre ans comme pasteure à Urtenen-Schönbühl. A partir de 1994, elle a accompli plusieurs missions en tant qu'observatrice internationale d'élections. En 2000, elle a commencé à travailler au sein de l'Etablissement pénitentiaire de Hindelbank : d'abord comme surveillante, puis, après des études de travail social en cours d'emploi, comme responsable de l'exécution. De 2009 à 2011, elle a dirigé le service social des Services psychiatriques universitaires de Berne. De 2011 à 2024, elle a exercé la fonction de directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank. En 2020, la faculté de droit de l'Université de Berne lui a décerné le titre de docteur honoris causa pour la constance et l'esprit d'innovation dont elle a fait preuve dans son engagement en faveur de la dignité humaine et de l'Etat de droit dans l'exécution des peines et des mesures.

Que peuvent apprendre ces femmes en co-habitant ?

Elles peuvent surtout développer des compétences sociales. Les groupes d'habitation, qui accueillent entre 8 et 24 femmes, sont des lieux de coexistence forcée au sein d'une « institution totale ». On est à l'étroit partout ; chaque femme a un lourd vécu, s'inquiète pour son avenir et aucune n'avait jamais imaginé se retrouver là. Agées de 19 à 79 ans, elles proviennent de cultures différentes, ne parlent pas la même langue et ont des niveaux d'éducation variés. Un tiers d'entre elles sont atteintes de troubles psychiatriques et beaucoup souffrent de toxicomanie. Dans ce lieu de coexistence forcée, elles doivent apprendre à faire attention aux autres, à gérer les conflits, à faire part de leurs besoins tout en prenant en compte ceux des autres, à trouver des compromis et à gérer leurs propres émotions. Les assistants sociaux et les éducateurs sociaux qui supervisent les groupes d'habitation veillent à ce qu'elles se servent de ce terrain d'apprentissage et les aident, par exemple, à résoudre des conflits ou à concilier des besoins divergents.

Et que peuvent-elles apprendre en travaillant ?

Elles peuvent également développer des compétences sociales, bien que l'accent soit moins mis ici sur leur capacité à gérer les conflits que sur leur aptitude à travailler en équipe et à coopérer. Exercer une activité professionnelle leur permet en outre de maintenir ou de développer leur aptitude à travailler, ce qui est essentiel en vue de leur réinsertion sur le marché de l'emploi. C'est aussi l'occasion pour elles de faire preuve d'efficacité personnelle et de renforcer leur estime d'elles-mêmes. Je suis toujours étonnée par leur investissement, y compris pour les tâches les plus simples. L'envie de bien faire est un puissant moteur.

Quelles formations sont proposées à ces femmes ?

Dans le cadre du programme de formation dans l'exécution des peines (Fep), elles ont la possibilité de combler leurs lacunes dans la formation de base. Elles peuvent en outre suivre des cours en ligne adaptés à leurs besoins. Une formation professionnelle est aussi possible.

La réussite de la réinsertion sociale passe aussi par l'acquisition de compétences numériques. Que propose Hindelbank à cet égard ?

Il ne faut pas que les femmes détenues à Hindelbank décrochent du numérique. C'est pourquoi nous leur proposons depuis plusieurs années des cours pour obtenir l'ECDL (« European Certificate of Digital Literacy »). C'est un certificat attestant les compétences pratiques d'utilisation des applications informatiques les plus courantes. Il y a deux ans, nous avons en outre embauché un collaborateur chargé de s'assurer que ces femmes puissent acquérir et maintenir des compétences numériques. Nous avons élaboré un document qui recense les offres mises à leur disposition.

« Nous avons pour mission de protéger suffisamment les plus vulnérables pour qu'elles se sentent en sécurité. »

Quelles sont ces offres ?

Pour pouvoir profiter des différentes offres, toutes les femmes qui arrivent à Hindelbank doivent d'abord suivre un cours d'introduction. Elles peuvent ensuite, par exemple, participer à l'activité surveillée et encadrée « Internet am Sonntag » (Internet le dimanche) ou communiquer avec leurs proches via des appels vidéo. Un groupe a par ailleurs spécialement été créé pour montrer à celles qui ont droit à des congés comment faire bon usage de leur smartphone. Un cours sur les connaissances numériques de base vise en outre à apprendre, en particulier aux femmes qui sont sur le point d'être libérées, à utiliser les outils numériques pour organiser leur vie quotidienne et à communiquer en ligne avec les autorités et les institutions financières. Un autre aspect important abordé dans ce cours est l'utilisation responsable et sûre des médias sociaux. Nous prévoyons par ailleurs d'équiper chaque groupe d'habitation de plusieurs ordinateurs, afin de garantir aux femmes un accès à Internet

limité à des contenus fiables (mot-clé : liste blanche).

Pourquoi l'organisation des loisirs a-t-elle aussi son importance dans l'exécution des peines et des mesures ?

De nombreuses femmes sont habituées à des loisirs passifs. Il est important qu'elles découvrent de nouveaux centres d'intérêt et qu'elles puissent tester et développer leurs capacités. Le sport et l'activité physique, qui sont essentiels à un mode de vie sain, en font partie.

Les relations avec les proches sont, elles aussi, déterminantes dans la réussite de la réinsertion. Comment les femmes peuvent-elles maintenir et entretenir une relation avec leurs enfants notamment ?

Les femmes peuvent appeler leurs enfants à tout moment durant leur temps libre et communiquer avec eux via des appels vidéo une fois par mois. De plus, elles peuvent recevoir leur visite tous les mercredis après-midi, en plus des trois visites par mois autorisées. Dans la section externe, elles peuvent passer la nuit le week-end et certains jours avec eux. Une collaboratrice expérimentée dans le conseil parental anime désormais un groupe de parole destiné aux mères, au sein duquel ces dernières peuvent échanger sur leur manière de gérer leurs relations avec leurs enfants. Nous voulons faciliter encore plus les contacts : d'ici à la fin de l'année, des téléphones seront installés dans toutes les cellules. Les détenues pourront ainsi passer des appels depuis leur cellule et souhaiter une bonne nuit à leurs enfants, ce qui n'est pas toujours possible aux heures de grande affluence avec seulement deux cabines téléphoniques disponibles dans les groupes d'habitation.

Même si le système pénitentiaire offre une deuxième chance aux auteurs d'infraction, ce qui reflète une orientation résolument humaniste, la privation de liberté reste une peine sévère. Qu'est-ce qui est le plus difficile à supporter pour les femmes détenues à Hindelbank ?

Comme nous l'avons déjà évoqué, c'est, pour la plupart d'entre elles, le fait de vivre dans un lieu de coexistence forcée. Nous avons pour mission de protéger suffisamment les plus vulnérables pour qu'elles se sentent



L'Établissement pénitentiaire de Hindelbank offre de nouvelles perspectives aux femmes qu'il prend en charge.
Photo : Peter Schulthess, 2018

en sécurité. Les conflits reflètent les stéréotypes de genre : les femmes recourent très rarement à la violence, mais elles peuvent parfois mettre les autres à l'écart, exercer des pressions ou dire du mal des autres. Cela montre à quel point la construction d'un nouveau bâtiment avec des groupes d'habitation plus petits est urgente. Afin de donner une vision complète de la réalité, je tiens à souligner que les femmes savent aussi se montrer solidaires entre elles et se soutenir mutuellement.

Qu'est-ce qui leur pèse aussi beaucoup ?

Le fait de se sentir constamment observées et évaluées. Nous n'avons pris conscience de ce problème que dans le cadre du projet pilote « Climat social en milieu carcéral », qui est actuellement mené. Elles ont l'impression que tout ce qu'elles peuvent dire ou faire est consigné et qu'un trop grand nombre de collaborateurs peut potentiellement lire ces notes. Elles ont besoin d'espaces où elles peuvent s'exprimer librement sans craindre que quelqu'un prenne des notes. Je peux comprendre leur ressenti. C'est pourquoi nous devons trouver de nouvelles méthodes de documentation qui impacteraient moins la relation de confiance qui doit s'établir avec les collaborateurs. Un autre problème pour elles est le nombre important de règles : tout est réglementé dans une institution totale.

Même s'il existe une certaine marge d'appréciation, elles doivent faire une demande écrite pour tout. Enfin, pour les mères, la séparation avec les enfants est ce qu'il y a de plus difficile à vivre dans leur peine. Beaucoup se sentent coupables et se demandent comment elles peuvent assumer leur responsabilité de mère en prison.

La nouvelle section externe ne dispose pas de postes de travail internes. Une spécialiste en insertion professionnelle aide, en revanche, depuis 2022 celles qui y sont placées à trouver un emploi à l'extérieur. Pourquoi cela ?

Il est impossible, dans une institution partielle comptant douze places, de créer des postes de travail internes qui posent les mêmes exigences que sur le marché du travail. Or, c'est justement dans la dernière phase de l'exécution en milieu ouvert qu'il est important que les femmes puissent occuper ce type de poste et tester leurs compétences. Ce qui est nouveau dans ce projet, c'est qu'une spécialiste en insertion professionnelle accompagne les femmes jusqu'à ce qu'elles décrochent un emploi. Elle ne se contente toutefois pas de soutenir ces femmes, mais vient aussi en aide aux employeurs en cas de problèmes. Le projet repose entièrement sur le principe de la normalisation : les femmes sont hébergées dans des groupes de trois personnes, préparent leurs repas elles-mêmes et peuvent gérer, au moyen d'un service d'e-banking, une partie de leur compte bancaire librement et l'autre avec l'aide d'une assistante sociale.

Quels sont les résultats obtenus jusqu'à présent ?

Le projet a montré son efficacité : jusqu'à présent, toutes les femmes ont réussi à décrocher un poste. Les employeurs se montrent ouverts et disposés à leur accorder une seconde chance. Tous les problèmes rencontrés sur le lieu de travail ont également pu être résolus avec succès. Au vu des résultats

positifs obtenus, même les autorités de placement qui étaient au départ sceptiques sont désormais convaincues que le projet a un impact positif sur la réinsertion. Et les femmes s'épanouissent. Nous leur faisons régulièrement des retours positifs, mais les retours qui viennent de l'extérieur ont bien plus de valeur.

Toutes les femmes ne s'épanouissent pas. Malgré tout ce qui est mis en œuvre, les progrès sont parfois lents ou inexistant. Comment gérez-vous cela ?

Il faut voir les choses dans leur globalité. Les femmes qui s'en sortent bien sont une source de motivation et de satisfaction importante pour nous. Elles compensent les cas difficiles. Un jour, j'ai été servie par une ancienne détenue dans un magasin. Elle m'a dit qu'elle allait bien, qu'elle avait une famille et un travail et qu'elle n'en serait pas arrivée là sans ses deux années à Hindelbank. A la fin, elle m'a demandé de transmettre un message aux collaborateurs : je devais leur dire que « même si une femme sur dix seulement s'en sort, leur travail en vaut la peine » !

Vous avez dit à plusieurs reprises exercer un « métier de rêve ». Comment se sent-on lorsqu'on quitte un travail qui a du sens comme celui-là ? Quels sont vos projets d'avenir ?

Je me sens bien. Je suis reconnaissante qu'Hindelbank soit porté par tant de collaborateurs engagés et heureuse de pouvoir passer le flambeau à Andrea Wechlin, qui partage les valeurs défendues par l'établissement. Et je suis impatiente de voir ce que l'avenir me réserve. Mon intérêt pour la vie ne s'arrête pas aux portes de la prison. Je vais reprendre mon rôle d'observatrice internationale d'élections pour le DFAE. Je n'ai pas d'autres projets concrets pour l'instant. J'ai hâte de découvrir de nouveaux horizons et de nouvelles expériences, de vivre au ralenti et avec plus de légèreté et d'avoir plus de temps à consacrer aux relations et à la culture.

Questions posées par Folco Galli.

« Le sujet suscite désormais l'intérêt »

Résultats d'une enquête de la CCSPC sur le travail avec les proches

Le système pénitentiaire suisse a trop longtemps négligé l'importance des contacts entre les détenus et leurs proches, mais la situation commence à évoluer, comme le révèle une enquête menée auprès des services pénitentiaires cantonaux.

Les choses bougent dans le domaine du travail avec les proches. Selon Barbara Reifler, vice-présidente de la Conférence des chefs des services pénitentiaires cantonaux (CCSPC), « le fait que l'Office fédéral de la justice (OFJ) ait mandaté la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) pour mener une étude sur le sujet a été un élément déclencheur : le sujet suscite désormais l'intérêt ». La CCSPC a mené l'an dernier une enquête auprès des cantons afin d'en savoir plus sur les pratiques existant en la matière.

Elle a pris cette initiative en réponse à un appel lancé par le Conseil fédéral aux cantons pour qu'ils œuvrent à l'amélioration du travail avec les proches, suite à la publication du rapport « Situation des enfants dont l'un des parents est détenu en Suisse » par l'OFJ en mai 2023, sur la base de l'étude de la ZHAW.

Garantir une relation entre les enfants et leurs parents

Le rapport de l'OFJ a fait suite aux demandes réitérées du Comité des droits de l'enfant des Nations Unies à la Suisse pour qu'elle collecte et analyse des données sur les enfants dont l'un des parents est détenu dans le pays, ceci dans le but de garantir une relation personnelle entre eux par le biais de visites régulières, de services adéquats et d'un soutien approprié, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

L'appel du Conseil fédéral était adressé à plusieurs destinataires. En ce qui concerne l'exécution des peines, c'est la CCSPC qui s'est déclarée compétente pour y répondre. A cet effet, la CCSPC a décidé lors de son assemblée plénière de mars 2023, d'examiner la mise en œuvre de cette recommandation. Dans un premier temps, elle a mené l'enquête susmentionnée auprès de ses membres afin

de dresser un état des lieux et d'en savoir plus sur les mesures déjà adoptées ainsi que sur celles prévues. Il en est ressorti que des initiatives avaient déjà été prises dans les 23 cantons ayant participé à cette enquête : 156 mesures avaient été mises en œuvre et 20 autres étaient prévues.

Mesures visant à favoriser l'entretien des contacts

L'enquête a distingué six types de mesures, qui allaient du soutien au maintien du contact entre les enfants et adolescents et leur parent détenu à la collaboration avec les services de consultation pour les proches, en passant par des salles de visite et d'attente adaptées aux enfants.

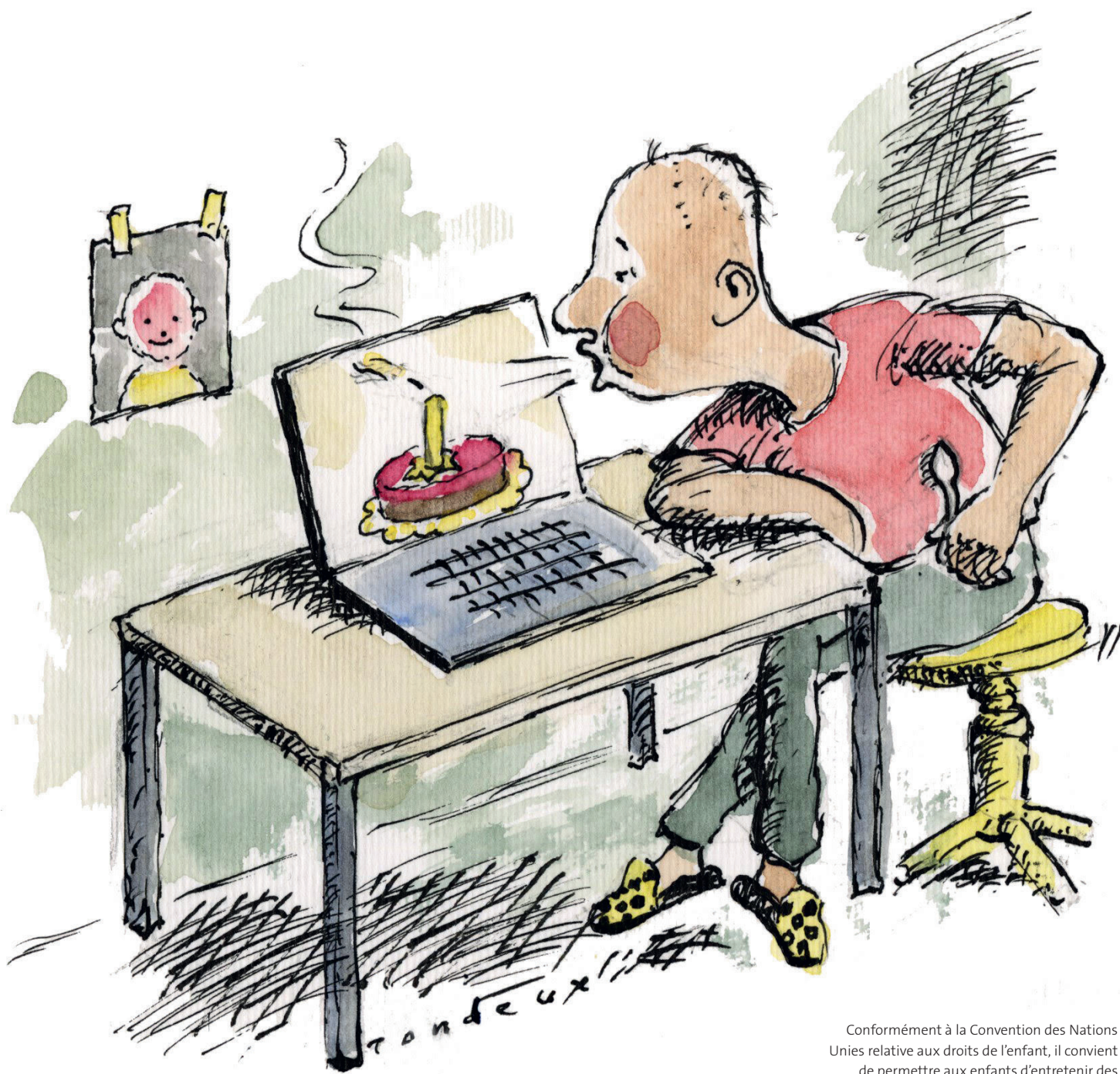
Les résultats ont révélé que le soutien au maintien du contact était la mesure la plus répandue, 29 institutions l'ayant déjà mise en œuvre et 8 autres envisageaient de le faire. Les salles de visite et d'attente ainsi que les horaires de visite adaptés aux enfants, mais aussi la possibilité de passer des appels vidéo étaient également largement répandus. Ces mesures étaient appliquées dans 26 institutions et prévues dans 4 autres. Par ailleurs, le personnel de 17 établissements était sensibilisé aux droits des proches. Il est également apparu que 16 établissements recueillaient des informations sur les proches, telles que, par exemple, le nombre d'enfants. En outre, 20 institutions entretenaient une collaboration ou un échange interdisciplinaire avec la police, le ministère public, les tribunaux ou les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte. Autre résultat qui montre l'importance du sujet dans les structures organisationnelles : 7 offices cantonaux et établissements pénitentiaires avaient constitué des groupes spécialisés ou de travail internes sur le travail avec les proches.

Apprendre les uns des autres grâce à des exemples concrets de réussite

« Les cantons sont à pied d'œuvre et nous sommes ravis de constater que de nombreuses mesures sont déjà en place », a déclaré la vice-présidente de la CCSPC en réaction aux résultats de l'enquête. Pour Barbara Reifler, on n'en est toutefois qu'au début : « La CCSPC souhaite montrer d'ici à sa prochaine assemblée plénière, qui aura lieu en automne, comment on peut continuer de faire avancer les choses dans la pratique sur la question du travail avec les proches ». De son point de vue, des préconisations, des normes minimales ou même une publication présentant des exemples de bonnes pratiques pourraient être envisagées. Les expériences qui sont actuellement recueillies dans le cadre des projets pilotes sur le travail avec les proches à St-Gall et sur la détention provisoire à Berne et Zurich présentent à cet égard un grand intérêt.

S'appuyer sur la force de l'exemple

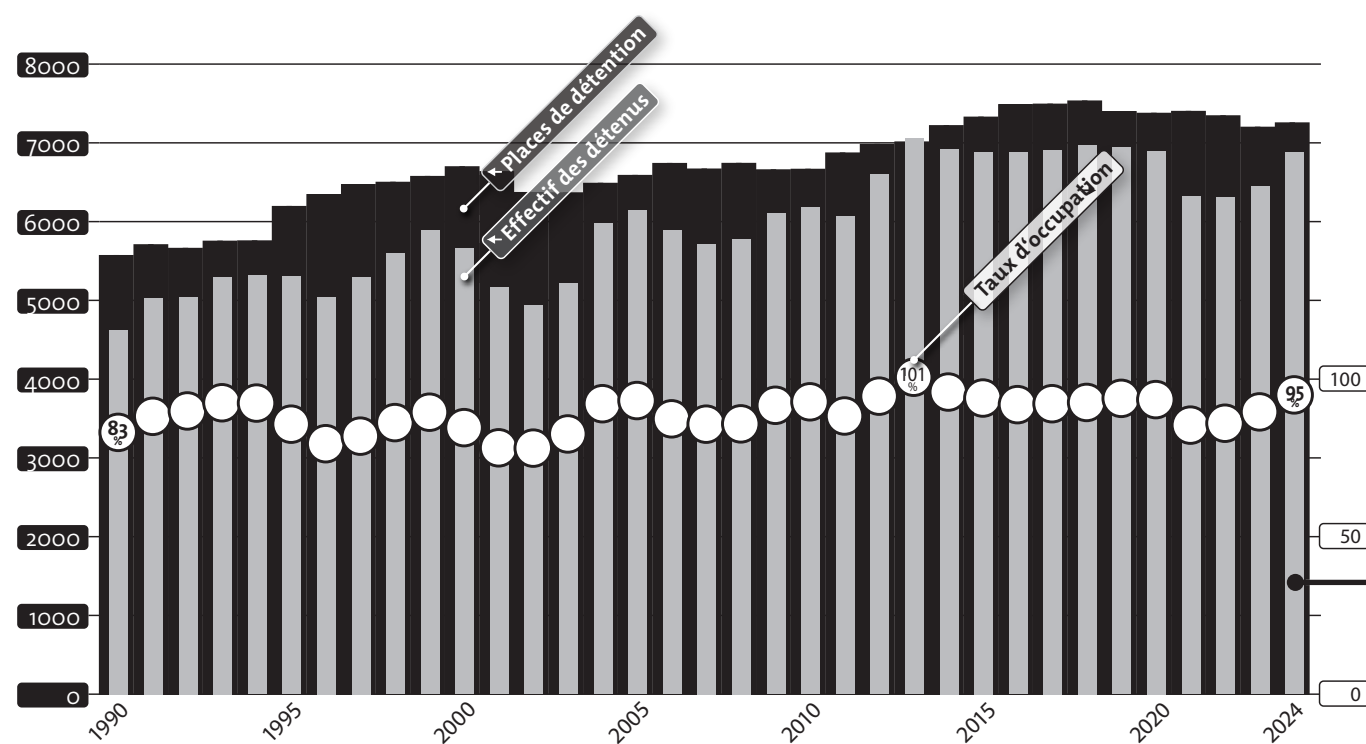
Mais surtout, comme le souligne Barbara Reifler, il est essentiel que les cantons puissent apprendre les uns des autres : « Nous ne devons pas tous tenter de réinventer la roue ». C'est pourquoi la CCSPC s'est dite prête à prendre le relais de l'OFJ pour l'organisation de la journée de mise en réseau sur le travail avec les proches (voir article p. 32). « Le plus important dans ce domaine, ce sont les personnes qui donnent l'impulsion au changement au sein de leur institution. Parler de ces exemples concrets dans le cadre d'une formation continue peut inspirer d'autres responsables. » Selon la vice-présidente de la CCSPC, la force de l'exemple est le moyen le plus efficace pour donner davantage de poids au travail avec les proches dans l'exécution des peines. (KM)



Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, il convient de permettre aux enfants d'entretenir des relations personnelles avec leur parent détenu.
Illustration : Patrick Tondeux

Taux d'occupation le plus élevé depuis 2014

Relevé de la privation de liberté de l'OFS



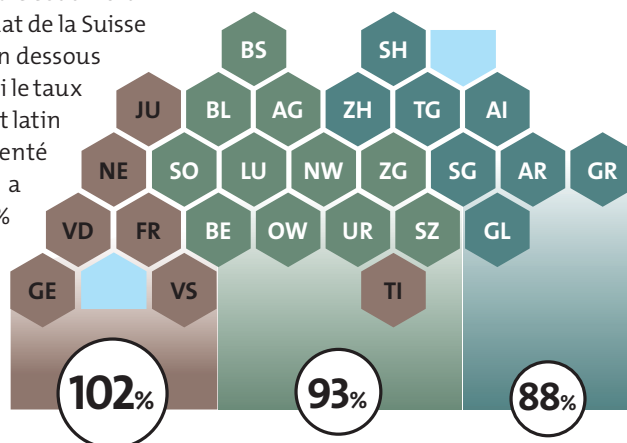
Graphiques : Peter Schultness / Données : bfs.admin.ch

Selon le relevé de la privation de liberté de l'Office fédéral de la statistique (OFS), la Suisse comptait **6881 personnes détenues** le 31 janvier 2024, ce qui représente une augmentation de 7 % par rapport au même jour de référence de l'année précédente. Ce total est proche de celui enregistré le 31 janvier 2020, avant la pandémie de COVID-19.

Si l'effectif a augmenté en janvier 2024, le **nombre de places de détention** (7251) est quant à lui resté stable par rapport à l'année précédente (+0,8 %). Cela a eu pour effet de rehausser le taux d'occupation au niveau national de 5,3 points.

Le 31 janvier 2024, le **taux d'occupation dans les établissements pénitentiaires** était de **94,9 %** en Suisse. Il s'agit du niveau le plus élevé depuis 2014.

Par rapport à 2023, l'augmentation du taux d'occupation a été plus importante dans les deux concordats alémaniques que dans le concordat latin. Cela dit, les taux d'occupation du concordat de la Suisse centrale et du Nord-Ouest (92,7 %) et du concordat de la Suisse orientale (88,4 %) restent en dessous de la valeur nationale. Même si le taux d'occupation dans le concordat latin a pour sa part peu augmenté entre 2023 et 2024 (+3,4 %), il a cette année dépassé les 100 % pour la première fois depuis 2021 (102,4 %).



Parmi les 6881 personnes détenues, **64%** exécutaient **une peine ou une mesure, y compris en exécution anticipée**,

64 %

30% se trouvaient en **détention provisoire ou pour des motifs de sûreté**

30 %

et **6%** étaient incarcérées pour **d'autres raisons**.

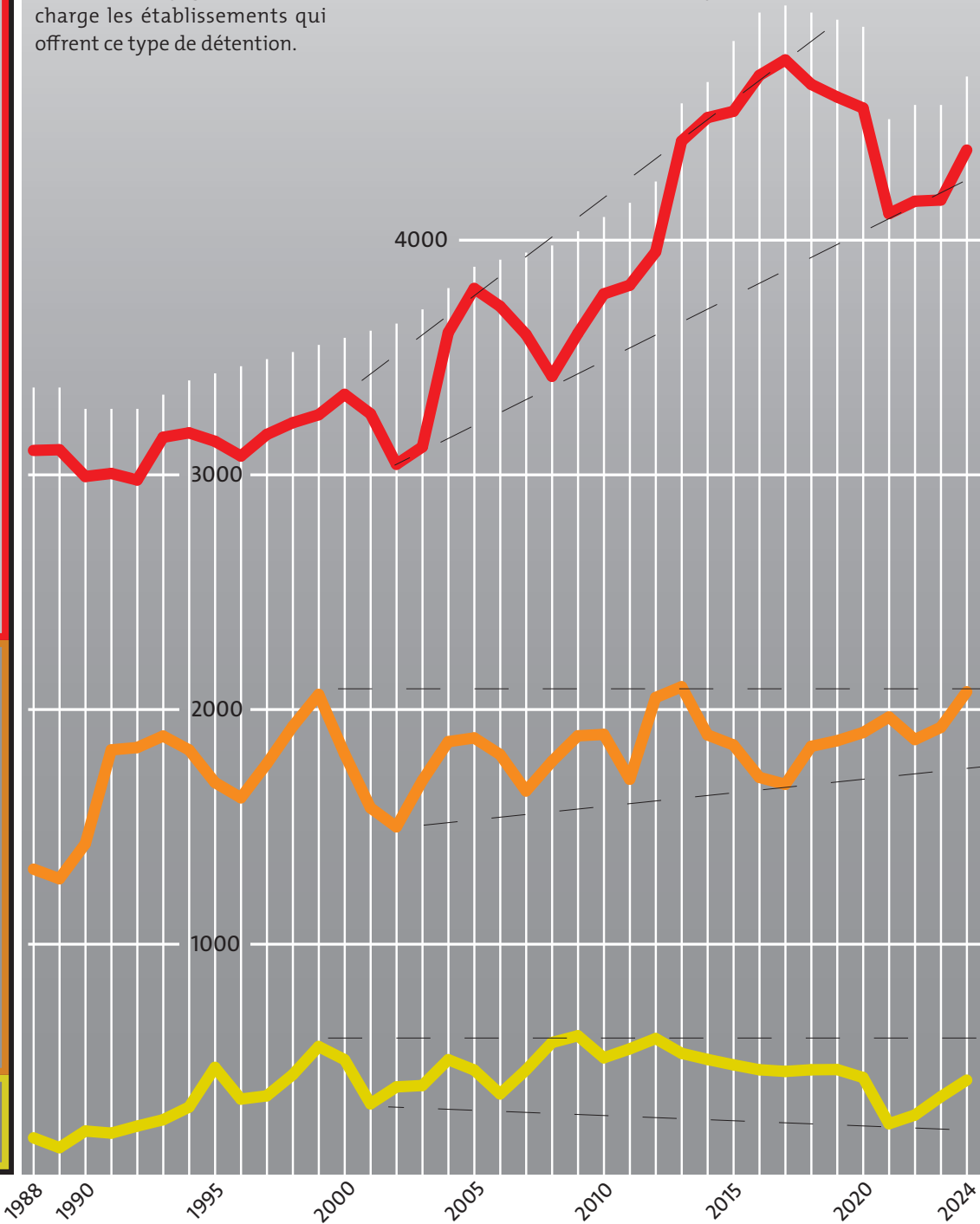
6 %

La tendance à long terme à l'**accroissement du nombre de personnes en exécution de peine ou de mesures, y compris en exécution anticipée**, est essentiellement imputable à deux phénomènes :

a) une durée de séjour plus longue et b) une hausse de l'exécution anticipée, ce qui diminue le nombre de personnes en détention avant jugement et décharge les établissements qui offrent ce type de détention.

2076 personnes étaient placées en **détention provisoire ou pour des motifs de sûreté** le 31 janvier 2024 (+7,9% par rapport à 2023). Depuis le début du relevé en 1988, le total de 2024 est le deuxième plus élevé pour cette catégorie de détention.

Le groupe **« autres raisons »** recouvre les **peines privatives de liberté de substitution de l'amende ou d'une peine pécuniaire et la détention en vue du renvoi ou de l'expulsion**. Si la durée du séjour dans ce groupe n'est que de quelques jours, elle génère la moitié des entrées des autres catégories de détention prises toutes ensemble (moyenne depuis 1988).



« Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le droit pénal des mineurs »

Entretien avec Marcel Riesen-Kupper

Marcel Riesen-Kupper a dirigé pendant 17 ans le ministère public des mineurs du Canton de Zurich. Dans cette interview, il revient sur certaines affaires qui l'ont particulièrement touchées et explique pourquoi notre droit pénal des mineurs (DPMIn) fait des envieux à l'étranger.

Nicola Gattlen

Monsieur Riesen, vous avez travaillé pendant 35 ans dans la justice pénale des mineurs. Qu'est-ce qui vous fascine dans ce travail ?

C'est un travail incroyablement varié. Contrairement au ministère public, qui se « contente » d'instruire les infractions pénales, le ministère public des mineurs est aussi en charge de l'exécution des peines et des mesures de protection. Il traite donc des questions aussi bien juridiques que sociales ou pédagogiques, et collabore de façon interdisciplinaire avec d'autres professionnels. L'objectif poursuivi me fascine également : nous devons faire en sorte de ramener les jeunes dans le droit chemin, une mission à la fois magnifique et qui a du sens. Ce qui est motivant, c'est que les jeunes sont encore ouverts au changement. Leur comportement et leur manière de voir les choses sont encore susceptibles d'évoluer. On peut donc obtenir des résultats significatifs.

Y a-t-il des affaires qui vous ont particulièrement touché ?

Il y en a, effectivement. Lorsque j'ai pris mes fonctions de Jugendanwalt à la fin des années 1980, une scène ouverte de la drogue s'est constituée au Platzspitz, à Zurich. C'était vraiment terrible. De nombreux jeunes héroïnomanes auxquels nous avons eu affaire ont perdu la vie ou s'en sont sortis avec de graves dommages. Tant les assistants so-

ciaux que nous-mêmes, les Jugendanwälte, avons été très affectés. Je pense également aux violences dont les médias se sont fait l'écho, comme le meurtre de la Street Parade ou les violentes agressions perpétrées par trois jeunes Suisses à Munich, qui ont donné lieu à de longs débats sur le DPMIn.

Peu avant votre départ à la retraite, le DPMIn s'est retrouvé au centre de l'attention après un nouvel acte de violence grave : le 2 mars, un adolescent de 15 ans a grièvement blessé à l'arme blanche un juif orthodoxe à Zurich. Des voix se sont aussitôt élevées pour réclamer un durcissement du DPMIn, certains estimant que la peine maximale d'un an d'emprisonnement prévue dans de tels cas est bien trop clément et constitue une insulte à la victime.

Il est compréhensible que le monde politique souhaite adresser un message fort après un tel acte. Nous avons, nous aussi, été très touchés par cet acte horrible. Cependant, il est important de garder la tête froide. Les experts internationaux s'accordent à dire que l'enfermement ne permet pas à lui seul d'obtenir les résultats escomptés. Notre DPMIn, qui comporte une dimension pédagogique, a fait ses preuves. Il n'est d'ailleurs pas aussi clément qu'on le prétend souvent en le comparant à ceux des pays voisins prétendument plus « sévères ».

Qu'entendez-vous par là ?

Certains pays comme l'Allemagne ou l'Autriche prévoient des peines de prison nettement plus lourdes dans leur droit pénal des mineurs, mais disposent de moyens plus limités pour la mise en œuvre de mesures éducatives et de protection, si bien que, dans de nombreux cas, les jeunes purgent leur peine et ça s'arrête là. En Suisse, ils ne s'en sortent pas aussi facile-



ment. Ils doivent en effet mener une réflexion approfondie sur leurs actes, travailler sur leurs difficultés personnelles et atteindre les objectifs qui ont été convenus au préalable avec eux. Les mesures de protection ordonnées à leur rencontre ont une durée illimitée et peuvent être prolongées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans. En Suisse, le DPMIn prévoit que la priorité doit être donnée aux mesures de protection, un système qui a fait ses preuves et qui fait d'ailleurs des envieux chez de nombreux collègues dans les pays voisins.

De nombreuses victimes considèrent toutefois les « peines légères » comme injustes. Elles veulent obtenir une juste réparation.



Il est vrai que le DPMIn ne rend guère justice aux victimes. Contrairement au droit pénal des adultes, qui est axé sur l'infraction et repose sur une logique rétributive, il est « centré sur l'auteur » et vise à ce que le jeune délinquant retrouve le droit chemin et ne récidive pas. Il contribue donc à réduire le nombre de victimes de violences.

Au cours de votre carrière, des dizaines d'interventions parlementaires ont été déposées concernant le DPMIn. Un bon nombre d'entre elles réclamaient des peines plus lourdes, voire l'application du droit pénal des adultes. Pendant de nombreuses années, vous vous êtes battu avec succès pour

Carte d'identité :

Marcel Riesen-Kupper a étudié le droit à l'Université de Saint-Gall et à l'Université de Zurich. Après ses études, il a travaillé en tant qu'auditeur auprès de l'ancien ministère public du district de Winterthur, puis pendant trois ans en tant qu'auditeur et secrétaire juridique auprès du tribunal du district de Winterthur. Il a poursuivi son activité de secrétaire juridique à la première chambre pénale de la Cour suprême. Puis a débuté sa carrière de procureur des mineurs. En 1989, il a été engagé à temps partiel en

tant que Jugendanwalt auprès de l'ancien ministère public des mineurs du Canton de Zurich. En 2001, il a pris la suppléance du Jugendstaatsanwalt, avant de devenir Jugendstaatsanwalt en 2005. De 2006 jusqu'à son départ à la retraite au printemps 2024, il a dirigé le ministère public des mineurs du Canton de Zurich, d'abord en tant que Leitender Jugendstaatsanwalt, puis en tant que Leitender Oberjugendanwalt.

Photo: Sabina Bobst

que ce droit, que vous considérez comme « cohérent », ne soit pas modifié, mais l'internement devrait y être introduit.

Je trouve cela très problématique. L'internement constitue déjà une mesure complexe dans le droit pénal des adultes, mais il pose encore plus problème dans le DPMIn. Les jeunes délinquants changent avec l'âge si bien qu'il est presque impossible d'établir un pronostic fiable les concernant. Les chiffres ne plaident pas non plus en faveur d'une modification de loi de cette envergure. Les meurtres commis par des jeunes sont extrêmement rares en Suisse. Nous n'avons pas besoin de l'internement dans le DPMIn. Si un risque subsiste au-delà de l'âge de 25 ans, l'APEA et d'autres autorités ont déjà des moyens et des possibilités d'y faire face. Dans de tels cas, il faut peut-être improviser, mais cette solution est préférable à l'internement et aux problématiques qu'il soulève.

Le ministère public des mineurs du Canton de Zurich traite environ 6000 affaires par an. Quel est le taux de récidive ?

Environ 80 % des jeunes n'ont affaire au ministère public des mineurs qu'une seule fois. La plupart du temps, il s'agit d'infractions mineures. Seuls quelques cas, de l'ordre de 3 %, donnent du fil à retordre aux procureurs des mineurs. Dans les cas les plus graves, ces derniers prononcent, en plus de la peine, une mesure de protection telle qu'une assistance personnelle, une thérapie, une interdiction de contact ou une interdiction géographique, ou encore un placement en établissement ouvert ou fermé (qui doit être ordonné par le tribunal des mineurs).

Les places en établissement fermé ou en habitat encadré sont majoritairement proposées par des entreprises privées et semi-privées. L'offre est-elle suffisante ?

On arrive à placer la plupart des jeunes dans des institutions adaptées à leurs besoins. Il est plus compliqué de trouver des solutions de placement pour les jeunes qui ont commis de graves infractions, qui sont considérés comme dangereux et qui ont éventuellement besoin d'une prise en charge psychologique et psychiatrique. Nous souhaiterions davantage de places adaptées à leurs besoins, y compris dans des établissements fermés. Il serait également judicieux, lorsqu'un jeune difficile est placé, que plusieurs institutions collaborent afin de permettre, par exemple,

un transfert temporaire dans une autre institution en cas de difficultés.

Comment le métier de procureur des mineurs a-t-il évolué au cours de votre carrière au sein de la justice des mineurs ?

J'ai été Jugendanwalt dans les années 1990. Par rapport à cette époque, le cadre légal applicable à la procédure pénale, notamment, a beaucoup évolué, et on dispose de connaissances et de compétences professionnelles beaucoup plus poussées.

Qu'en est-il de la relève ?

Elle se porte très bien. A chaque fois qu'un poste de Jugendanwalt se libère, le canton reçoit énormément de candidatures. C'est un peu moins le cas pour les postes d'assistants sociaux, mais le canton arrive toujours à trouver une relève qualifiée et motivée.

« L'internement constitue déjà une mesure complexe dans le droit pénal des adultes, mais il pose encore plus problème dans le DPMIn »

Sous votre direction, la plus haute juridiction pénale des mineurs du Canton de Zurich a mis au point, en collaboration avec la scientifique Kitty Cassée, une nouvelle méthodologie appelée KORJUS (Kompetenz- und Risikoorientierung in der Jugendstrafrechtspflege – orientation sur les compétences et les risques de la justice pénale des mineurs), qui vise à rendre l'administration de la justice pénale plus efficace et plus efficiente. En quoi consiste cette méthodologie ?

KORJUS est un modèle d'action théorique pour l'enquête sur la situation personnelle des mineurs menée par les services sociaux ainsi que pour la planification et la conduite des mesures de protection relevant du droit pénal des mineurs. Pour répondre aux exigences d'une évaluation professionnelle du risque de délinquance, nous avons adopté une approche axée non seulement sur les

compétences mais aussi sur les risques. La méthodologie combine ces deux approches en vue d'une exploitation pratique. Le Canton de Zurich utilise KORJUS depuis 2011 afin de structurer l'ensemble des processus de travail social au sein de ses ministères publics des mineurs, ce qui a permis d'améliorer considérablement le travail de la justice pénale des mineurs. Désormais presque tous les cantons alémaniques appliquent cette méthodologie, ce dont on peut se réjouir.

Quelles sont les tendances qui se dessinent en matière de délinquance juvénile ?

Entre 2016 et 2021, la violence des jeunes n'a cessé d'augmenter dans le Canton de Zurich. En 2021, 1014 jeunes ont été dénoncés pour des actes de violence, un chiffre qui était toutefois inférieur au pic de 2009, avec 1151 jeunes dénoncés ; en 2022, leur nombre a baissé à 884 avant d'augmenter à nouveau à 996 en 2023. Autre fait marquant : l'âge moyen des mis en cause a tendance à diminuer, se situant actuellement à 15,2 ans. On constate ces cinq dernières années une augmentation significative de la violence chez les jeunes âgés de 13 à 15 ans, qui représentent désormais 50 % des cas.

Comment peut-on expliquer cette évolution ?

Nous n'avons pas encore d'explication concluante. Plusieurs facteurs entrent certainement en ligne de compte. Une explication possible est que les jeunes d'aujourd'hui prennent leur indépendance et quittent le foyer familial plus tôt. L'utilisation des médias sociaux pourrait également jouer un rôle, car les jeunes sont exposés de plus en plus tôt à des contenus problématiques. Il y a toutefois une chose qui n'a pas changé ces dernières années : la violence des jeunes demeure principalement un phénomène masculin. Environ 90 % des jeunes dénoncés sont de sexe masculin.

Vous êtes parti à la retraite à la fin du mois de mars. Quels sont vos projets ?

J'ai enfin plus de temps à consacrer à ma famille, à mes amis et à mes passe-temps que sont la pêche et la moto. Et je vais certainement me lancer dans de nouvelles activités, pourquoi pas des études de psychologie ou une activité professionnelle complètement différente de la précédente. Je vais me laisser surprendre.

Prendre contact avec les proches de détenus et les conseiller

Coup d'envoi d'un projet pilote de deux ans dans le Canton de Saint-Gall

L'arrestation d'une personne peut être difficile à vivre pour les membres de sa famille, or il existe en Suisse alémanique peu de centres d'accueil auxquels ces derniers peuvent s'adresser. S'ajoute à cela le fait que la détention d'une personne de référence est un sujet tabou pour de nombreux proches. Par conséquent, on sait relativement peu de choses à ce jour sur les personnes concernées et ce qu'elles endurent. Ce nouveau projet pilote vise à mieux comprendre leur situation, leurs préoccupations, leurs interrogations et le type de soutien dont elles ont besoin.

L'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall, qui a lancé le projet pilote en collaboration avec le centre de consultation pour les familles de St-Gall, part du principe que la prise en compte des préoccupations et des intérêts des proches des détenus favorisera une « exécution des sanctions pénales plus digne », parce que les détenus accepteront mieux la privation de liberté et que leurs chances de se réinsérer seront meilleures.

Les proches de personnes détenues, des victimes oubliées

Comme l'indique le dernier numéro de #prison-info, la mise en détention d'un parent ou d'un membre de la famille est un véritable « tsunami » qui peut entraîner de nombreuses difficultés économiques, psychologiques et sociales pour les proches concernés. Ces derniers se sentent souvent impuissants et démunis. Non seulement la perte soudaine d'un revenu peut les mettre dans une situation financière compliquée, mais ils sont aussi mis à rude épreuve sur le plan psychologique de par la séparation, la stigmatisation et le sentiment de honte. Leur souffrance et leurs problèmes ont longtemps été ignorés du grand public si bien qu'on les désigne aussi comme « les victimes oubliées du système judiciaire ».

Manque d'offres, surtout en Suisse alémanique

Bien que des offres destinées en particulier aux enfants aient récemment vu le jour dans certains établissements pénitentiaires, l'attention accordée aux proches reste faible dans le système judiciaire

suisse. Contrairement à la Suisse romande, la Suisse alémanique ne dispose pas d'offre qui couvre l'ensemble du territoire, mais uniquement de quelques centres d'accueil. Ce constat a incité l'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall à lancer, en collaboration avec le centre de consultation pour les familles de la Ville de St-Gall, un projet pilote afin de soutenir les personnes confrontées à l'arrestation d'un membre de leur famille. Peuvent bénéficier de l'offre de conseil, les familles qui se trouvent dans une situation difficile, en raison par exemple d'une séparation, d'un conflit concernant le droit de visite, d'un problème de dépendance, etc. Les conseillers sont formés et préparés par l'Office de l'exécution judiciaire à cette nouvelle mission de conseil aux proches de personnes détenues.



Le projet pilote mené dans le canton de St-Gall vise à en savoir plus sur les préoccupations des proches de personnes détenues. Sur cette photo, on peut voir le parloir familial de la prison régionale d'Altstätten. Photo : mise à disposition

Le mandat de conseil aux proches confié au centre de consultation pour les familles de St-Gall

Le projet pilote « Conseils aux proches de personnes détenues » concerne les personnes placées en détention dans un établissement pénitentiaire du Canton de St-Gall. A leur arrivée, le personnel pénitentiaire recueille les informations nécessaires pour déterminer si elles remplissent les conditions requises pour participer au projet : elles doivent avoir des proches et un domicile fixe en Suisse, posséder des connaissances linguistiques et se porter volontaires pour y participer. L'Office de l'exécution judiciaire du Canton de St-Gall transmet les données ainsi collectées, de manière anonyme, au centre de consultation pour les familles de St-Gall, qui prend ensuite contact avec les proches pour leur proposer un soutien adapté à leurs besoins. Identifier les préoccupations des proches et recueillir des retours d'expérience sur la nouvelle offre de conseil

Lors de la prise de contact avec les proches et des prestations de conseil, des données sont systématiquement collectées puis analysées. L'objectif étant d'identifier leurs préoccupations et de déterminer si, de leur point de vue, le service proposé est susceptible d'atténuer les répercussions négatives de l'incarcération de leur proche. Il s'agit aussi d'en apprendre davantage sur les facteurs qui, du point de vue des différents acteurs – ministère public, défense pénale, personnel pénitentiaire, conseillers, office de l'exécution judiciaire – favorisent ou entravent la mise en place de l'offre de conseil. (FWR)

Prise en charge thérapeutique insuffisante

La Cour européenne des droits de l'homme estime que la prise en charge thérapeutique d'Igor L. au sein des établissements pénitentiaires suisses était inadéquate et que sa détention n'était pas « régulière ».

Dans un arrêt rendu le 20 février 2024, la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) considère que la détention d'Igor L. au sein des établissements pénitentiaires de Thorberg, de Lenzbourg et de Bostadel de juillet 2012 à fin février 2016 s'analyse, en l'absence d'une prise en charge thérapeutique adéquate, en un « traitement inhumain et dégradant » au sens de l'art. 3 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

Surnommé le « casseur de Schüpfen », Igor L. a fait, il y a quatorze ans, la une des journaux de tout le pays. Ce jeune homme originaire du Seeland a été condamné en 2010 à une peine privative de liberté de sept mois et demi pour lésions corporelles simples, violence et menace contre les autorités et les fonctionnaires. Après avoir bénéficié d'une libération conditionnelle, il est rapidement retourné en prison en raison de nouveaux actes de violence. Condamné en 2011 à une peine privative de liberté de quatorze mois, notamment pour lésions corporelles, l'exécution de sa peine a été suspendue au profit d'une mesure thérapeutique institutionnelle. Une expertise a en effet conclu qu'Igor L. souffrait de troubles de la personnalité avec des traits indiquant une personnalité paranoïaque.

Une thérapie ou la libération

En vue de l'exécution de sa mesure, le requérant a été transféré à l'établissement pénitentiaire de Thorberg, où il a d'abord été placé dans le quartier de sécurité. Il a ensuite passé trois mois en exécution normale avant d'être transféré, durant l'été, dans la section thérapeutique, où il a fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires, sous la forme de mise aux arrêts. Après un nouvel épisode de violence et de transferts dans d'autres établissements pénitentiaires, une nouvelle expertise a été demandée.

Les experts mandatés ont conclu que le détenu souffrait non seulement de troubles mixtes de la personnalité avec des traits indiquant une personnalité émotionnellement labile, dyssociale, paranoïaque et narcissique, mais aussi de troubles schizotypiques, et ont recommandé que la mesure thérapeutique institutionnelle soit par conséquent pour-

suivie dans une clinique, ce qui n'a pas été possible faute de place dans une institution appropriée ; s'en sont suivis des transferts dans d'autres établissements pénitentiaires. Fin 2015, le Tribunal fédéral a ordonné que le requérant soit libéré dans l'hypothèse où aucune place dans un établissement approprié ne serait disponible jusqu'à la fin février 2016 au plus tard. Après une solution transitoire dans la Station Etoine des Services psychiatriques universitaires de Berne, Igor L. a finalement été admis dans la clinique médico-légale de Rheinau en mai 2016 avant d'être libéré en 2019.

Violations multiples de la CEDH

La Cour EDH estime qu'Igor L. s'est vu offrir un environnement médical adapté à son état de santé beaucoup trop tardivement. Si elle relève, dans son arrêt, que les autorités suisses ne sont pas restées inactives face à la situation, elle considère cependant que la détention, pendant plus de trois ans et demi (entre 2012 et 2016), de cet homme souffrant de

troubles psychiques dans des conditions d'isolement au sein d'établissements pénitentiaires qui ne pouvaient lui offrir des soins appropriés, combinée avec l'infliction de sanctions disciplinaires, assorties quelquefois du recours aux menottes, ont dû exacerber la souffrance liée à sa maladie mentale et s'analysent en un « traitement inhumain et dégradant » au sens de l'art. 3 CEDH. En outre, l'absence d'une thérapie individualisée adaptée à l'état de santé du détenu a sans doute retardé son évolution positive, ce qui a entraîné la prolongation de la mesure thérapeutique et, par conséquent, la privation de liberté. Selon la Cour EDH, la privation de liberté du 27 juillet 2012 au 25 février 2016 « n'a pas été régulière, faute d'avoir été effectuée dans un établissement approprié ». De plus, la demande de libération introduite par Igor L. en 2014 n'a pas été examinée à court terme. La Suisse est donc condamnée à verser à Igor L., une indemnité de 32 500 euros pour préjudice moral et de 8 000 euros à titre de frais et dépens. (nig)



La Cour européenne des droits de l'homme a estimé qu'Igor L. avait été détenu dans les établissements pénitentiaires de Thorberg (notre photo), Lenzbourg et Bostadel sans prise en charge thérapeutique adéquate de juillet 2012 à fin février 2016, ce qui constitue un traitement inhumain et dégradant. Photo : Peter Schulthess 2017

Arrêts du Tribunal fédéral

Des restrictions sont admises pour les parloirs intimes

Le Tribunal fédéral (TF) a donné raison aux autorités vaudoises d'exécution des peines, qui avaient refusé un parloir intime à un détenu. Dans son arrêt, le TF rappelle que les détenus doivent pouvoir entretenir des contacts avec les membres de leur famille et leurs proches afin de maintenir des liens. Des restrictions sont toutefois admises, y compris pour les parloirs intimes, que le canton de Vaud autorise. C'est justement parce que ces parloirs doivent permettre le maintien des liens de couple que les établissements pénitentiaires sont en droit d'exiger qu'une relation intime durable ait existé avant la détention ou qu'elle existe depuis au moins six mois. En l'espèce, le détenu avait eu peu de contacts avec la femme en question et n'a pas été en mesure de prouver que cette relation s'inscrivait dans la durée. De plus, la femme n'avait pas donné son accord à une telle visite, or le consentement est indispensable.

Un enfant ne doit pas nécessairement être informé des actes commis par son père

Une des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte (APEA) du canton de Bâle-Campagne voulait qu'un enfant de dix ans soit informé des raisons de l'incarcération de son père. Ce dernier purge une peine privative de liberté depuis 2015 suite à sa condamnation pour des actes d'ordre sexuel graves, notamment le viol de la demi-sœur de l'enfant. Le père avait saisi l'APEA en lui faisant part de sa volonté de reprendre contact avec son fils. Avant de pouvoir statuer sur le droit de visite, l'APEA a enjoint la mère, par décision, à faire informer l'enfant par un service spécialisé des actes commis par son père. La mère a déposé un recours contre cette décision auprès du tribunal cantonal, qui l'a rejeté. Le Tribunal fédéral vient d'annuler sa décision. Selon

l'exposé des motifs, il ne ressort pas de l'arrêt cantonal dans quelle mesure le bien-être de l'enfant serait mis en péril si on en restait au statu quo. En outre, c'est à la mère, en tant que seule détentrice de l'autorité parentale, de réglementer les relations personnelles de son enfant. C'est à elle de décider si l'enfant doit en savoir plus sur son père et, le cas échéant, à quel moment.

Extension du champ d'application de la surveillance électronique

Le Tribunal fédéral a modifié sa jurisprudence en matière de surveillance électronique dans l'exécution des sanctions pénales. La surveillance électronique peut être envisagée comme forme d'exécution de la peine si la partie ferme d'une peine privative de liberté n'excède pas 12 mois. Jusqu'ici, elle n'était admissible que si la peine privative de liberté d'ensemble ne dépassait pas un an. Le Tribunal fédéral aligne ainsi sa pratique sur celle en matière de semi-détention. Dans le cas d'espèce, la Cour suprême du canton de Berne avait condamné une femme à une peine privative de liberté de 36 mois, dont 10 mois ferme. La femme avait fait croire aux médecins qu'elle ressentait des symptômes et avait perçu indûment une rente de l'assurance invalidité pendant plusieurs années. Elle aurait dû commencer à purger sa peine privative de liberté le 16 août 2021. Elle a interjeté recours et demandé à exécuter sa détention sous le régime de la surveillance électronique (bracelet électronique à la cheville et arrêts domiciliaires). Elle a fait valoir qu'elle était claustrophobe et qu'elle devait toujours avoir une possibilité de sortie, relate la Berner Zeitung. Après le rejet de son recours par toutes les instances cantonales, elle a eu plus de succès au Tribunal fédéral. La Cour suprême bernoise devra examiner si, dans son cas, les conditions requises pour une surveillance électronique sont remplies, à savoir l'absence de risque de fuite ou de

commission d'autres infractions. La condamnée doit par ailleurs exercer une activité régulière (travail ou formation) au moins 20 heures par semaine ou il doit être possible de l'y astreindre. Enfin, la surveillance électronique nécessite l'accord des personnes majeures qui partagent son logement.

Un long trajet est supportable pour les proches

Le Tribunal fédéral a rejeté un recours contre le Département de la justice et de la sécurité du canton de Saint-Gall. Il a estimé qu'une durée de trajet de six heures pour rendre visite à un père et époux incarcéré dans un établissement pénitentiaire est supportable pour les membres de la famille. Si les visites prennent certes du temps avec un tel trajet, elles ne sont pas impossibles. Le recourant, un homme condamné à une peine privative de liberté de trois ans et neuf mois ainsi qu'à une peine pécuniaire, avait demandé à purger sa peine non pas dans l'établissement pénitentiaire Realta à Cazis (GR), mais dans le canton du Tessin. Il a invoqué le fait qu'on ne pouvait pas demander à sa fille, âgée de tout juste 10 ans, d'effectuer le trajet de plusieurs heures depuis le Tessin pour une visite de 60 minutes. Dans ses considérants, le Tribunal fédéral souligne que le choix de l'établissement pénitentiaire appartient aux autorités d'exécution cantonales ; le détenu n'a en principe pas son mot à dire. Il ne peut notamment pas prétendre à l'exécution de sa détention dans un établissement de son choix.

Brèves

SO : Nouvelle prison centrale

Les prisons préventives d'Olten et de Soleure, construites respectivement en 1964 et 1977, ne répondent plus entièrement aux normes que doit aujourd'hui remplir une prison. De plus, le nombre actuel de places de détention ne couvre pas les besoins prévus à long terme. C'est pourquoi le canton de Soleure prévoit de remplacer les deux établissements existants par une nouvelle prison centrale d'environ 20 600 m², qui disposera de 130

places, avec la possibilité de créer 20 places supplémentaires. Elle sera construite sur la commune de Deitingen, en bordure de l'autoroute A1. La proximité de l'établissement pénitentiaire de Soleure permettra d'exploiter les synergies. La procédure d'autorisation de construire a été lancée fin 2023 après l'acceptation du projet en votation cantonale. Les travaux devraient débuter en 2025 pour une mise en service prévue pour 2029.



ZH : Agrandissement de Pöschwies

La plus grande prison de Suisse va s'agrandir. Le Conseil d'Etat zurichois a lancé un projet d'extension de l'établissement pénitentiaire de Pöschwies, qui permettra au canton de fermer deux prisons et de réduire la capacité de la prison de l'aéroport. En novembre dernier, le gouvernement zurichois a accordé un crédit d'1,3 million de francs pour la réalisation des études préliminaires. L'établissement, qui a actuellement une capacité d'accueil de 376 places, sera doté de 120 places supplémentaires. Ce projet d'extension a été entériné il y a cinq ans déjà, lorsque le Conseil d'Etat a annoncé

le projet « Standorstrategie – Geschlossener Vollzug ». Ce dernier prévoit la fermeture des prisons d'Affoltern am Albis et de Horgen ainsi que la suppression de la section d'exécution des peines de la prison de l'aéroport, ce qui entraînera un transfert des places qui y étaient proposées à Pöschwies. En outre, le canton de Zurich estime qu'environ 50 places supplémentaires seront nécessaires d'ici 2035, lesquelles seront également créées à Pöschwies. Dans un communiqué de presse, le Conseil d'Etat parle d'une nouvelle construction au sein des installations de sécurité de l'établissement pénitentiaire de Pöschwies.

ZH : Numérisation des établissements pénitentiaires

Les démarches quotidiennes dans les prisons zurichoises génèrent beaucoup de « pape-rasse » : que ce soit pour prendre un rendez-vous chez le médecin ou passer une commande au kiosque de la prison, il faut remplir un formulaire papier pour tout. Le canton de Zurich veut faire de ses établissements pénitentiaires des « Smart Prisons ». Le Conseil d'Etat a approuvé un crédit de 15 millions de francs à cet effet. Une plateforme numérique, destinée aux établissements du canton, figure au cœur de ce projet. Les détenus concernés pourront télécharger les applications que le canton aura activées pour leur prison et leur régime de détention. Il est par exemple prévu qu'ils puissent y gérer leur propre agenda, y passer des commandes au kiosque ou y apprendre une langue. Des exercices de méditation et de fitness devraient également être accessibles sur cette plateforme. L'accès à une bibliothèque électronique est aussi à l'étude. En outre, les proches devraient pouvoir annoncer leur visite en ligne. La mise en œuvre de « Smart Prisons » va également bouleverser le quotidien du personnel des prisons zurichoises : de nombreux processus de travail – de l'organisation des ateliers à la collaboration avec les services sociaux – seront à l'avenir gérés de manière électronique.

ZH : Thomas Sutter reprend la direction de la prison de Zurich-Ouest



Thomas Sutter est le nouveau directeur de la prison de Zurich-Ouest. Il succède à Marc Eiermann, dont il était l'adjoint précédemment. Marc Eiermann a joué un rôle prépondérant dans l'organisation de la nouvelle prison, qu'il a dirigée depuis son ouverture il y a deux ans. L'établissement constitue le cœur du nouveau Centre de justice et police zurichois (PJZ). Cette permutation à la tête de la prison a provoqué quelques froncements de sourcils. Ainsi, le *Tages-Anzeiger* écrit que « les responsables se séparent de Marc Eiermann » et le président de la commission de gestion du Grand Conseil zurichois a jugé le moment mal choisi pour changer de chef. Thomas Sutter officiera comme directeur par intérim de la prison de Zurich-Ouest jusqu'à nouvel avis.

ZH : Sascha Schillo est le nouveau directeur de la prison de Zurich

Sascha Schillo a été promu au poste de directeur de la prison de Zurich. Le 1er mai dernier, il a succédé à Simon Miethlich, qui est désormais chef de l'Office de l'exécution judiciaire à Zoug. Sascha Schillo a notamment travaillé dans l'ancienne prison de l'aéroport de Zurich (actuel centre de détention administrative en application du droit des étrangers) et dans la prison de Pfäffikon, où il a occupé en dernier lieu le poste de directeur adjoint. Il a ensuite rejoint la prison de Zurich, où il a joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre d'un projet pilote. Sascha Schillo dispose d'une solide formation en logistique et en services de sécurité et s'est perfectionné en gestion, travail dans un contexte de contrainte et psychologie.



ZH : Katrin Röhm est la nouvelle directrice de la prison de Winterthur



Katrin Röhm a pris la direction de la prison de Winterthour le 1er décembre 2023. L'ancienne responsable du service social des prisons préventives de Zurich (UGZ) succède à Karin Eggli, qui est partie à la retraite. Titulaire d'un diplôme d'employée de commerce en commerce de gros et commerce extérieur et d'un diplôme en travail social, Katrin Röhm a suivi de nombreuses formations en gestion, dyssocialité, médecine légale, droit, gestion publique et droit des assurances sociales. Au cours de sa carrière professionnelle, elle a travaillé dans l'établissement pénitentiaire de Nuremberg, comme assistante sociale à l'APEA et dans l'économie privée.

VS : Mise en exploitation du nouveau centre de détention administrative

En Valais, la détention administrative était prise en charge sur le site de Crêtelongue jusqu'à présent. Les délinquants et les étrangers en attente de renvoi étaient hébergés dans la même institution, sans séparation. Le nouveau centre de détention administrative de Sion met fin à cette situation non conforme à la loi. Après trois ans de travaux, le centre a été mis en exploitation le 3 juin avec l'extension de la prison. Le projet, qui a coûté 16,5 millions de francs, dont cinq à la charge de la Confédération, a été réalisé par le bureau d'architectes Nunatak à Fully, qui avait déjà gagné le concours d'architecture pour la construction de la prison de Sion en 1993. L'extension de la prison de Sion a nécessité

huit équivalents plein temps supplémentaires, ce qui porte à 60 le nombre total de postes de travail. Elle s'inscrit dans le cadre de la stratégie pénitentiaire du canton du Valais « Vision 2030 ». Deux étapes ont déjà été réalisées. Outre l'agrandissement de la prison de Sion, un nouveau bâtiment cellulaire a été construit à Crêtelongue. Les étapes suivantes seront l'agrandissement du centre éducatif pour jeunes adultes et mineurs de Pramont et la prise en charge des détenus astreints à une mesure thérapeutique institutionnelle.



Photo : Danny Gaillard

GE : Surveillance en temps réel des personnes à risque

Le canton de Genève veut développer des alternatives à la détention. Il teste actuellement un bracelet électronique géolocalisable pour les personnes considérées comme étant à risque en matière de violences domestiques. Des bracelets électroniques (sans géolocalisation en temps réel) sont déjà utilisés depuis longtemps à Genève, mais ils sont réservés aux personnes ayant un risque de dangerosité et de récidive rassurant. Les personnes considérées comme étant « à risque » n'ont pas accès à ce dispositif. Le bracelet géolocalisable permettra de proposer une alternative à la détention pour ces personnes. La géolocalisation permet à la police d'avertir à temps la victime potentielle ou d'interpeller le délinquant sur son chemin. Le canton de Zurich mène un projet pilote similaire, qui doit durer un an et dans le cadre duquel les déplacements des auteurs de violences domestiques ainsi que ceux des victimes sont enregistrés 24 heures sur 24. S'ils s'approchent trop près l'un de l'autre, un message est envoyé à une centrale de surveillance. Les cantons de Genève et de Zurich se sont inspirés de l'Espagne, où la surveillance en temps réel a donné de bons résultats.

LU : De nouveaux directeurs à la tête des établissements pénitentiaires de Grosshof et de Wauwilermoos

De nouveaux directeurs sont à la tête des établissements pénitentiaires de Grosshof à Kriens et de Wauwilermoos à Egolzwil depuis mai 2024. Gregor Schäli et Andreas Moser ont succédé respectivement à Andrea Wechlin à Grosshof et à Peter Künzli à Wauwilermoos. Les deux nouveaux directeurs connaissent très bien leur domaine d'activité et les établissements pénitentiaires : M. Schäli dirigeait auparavant la section Sécurité et technique à Grosshof, où il était directeur adjoint depuis 2022 ; quant à Andreas Moser, il était responsable de l'exécution des peines en milieu ouvert à Wauwilermoos, où il occupait également le poste de directeur adjoint.



Monteur électricien de formation, Gregor Schäli (56 ans) a suivi plusieurs formations continues dans les domaines de l'économie d'entreprise et du management public, ainsi que la formation de cadres proposée par le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales. Il a rejoint l'établissement pénitentiaire de Grosshof en 1998.



Ingénieur mécanicien ETS de formation, Andreas Moser (55 ans) a rejoint l'établissement pénitentiaire de Lenzbourg en 2005

en tant que chef de la sécurité, après avoir occupé pendant dix ans des fonctions de direction dans le secteur de l'emballage. Il est arrivé dans l'établissement pénitentiaire de Wauwilermoos en 2021.

BE : Andrea Wechlin, nouvelle directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank

Le 1^{er} juin 2024, Andrea Wechlin (51 ans) deviendra la nouvelle directrice de l'établissement pénitentiaire de Hindelbank, seul établissement pour femmes en Suisse alémanique. Jusqu'à présent, elle dirigeait l'établissement pénitentiaire de Grosshof dans le canton de Lucerne, qui assure la détention provisoire et l'exécution des peines privatives de liberté en milieu fermé pour les femmes et pour les hommes.



Andrea Wechlin a suivi des études en travail social à Fribourg et Lucerne. Elle a ensuite entrepris des formations continues en gestion des organisations à but non lucratif et en public management, mais également en leadership, criminalistique et gestion des menaces. Elle siège depuis trois ans à la commission concordataire chargée d'examiner la dangerosité et le risque de récidive des délinquants. Elle est en outre membre du comité et ancienne présidente de l'association européenne des professionnels de l'évaluation des menaces (AETAP). De 2011 à 2018, elle a mis en place un dispositif de gestion des menaces pour le canton de Lucerne. Elle a acquis de l'expérience dans la direction en codirigeant la maison d'accueil pour femmes et le service de sensibilisation à la violence domestique de Lucerne. Ces cinq dernières années, elle dirigeait l'établissement pénitentiaire de Grosshof.

Manifestations & publications

Congrès : Personnes étrangères en détention et en probation

Le septième Forum de la détention et de la probation se déroulera les 20 et 21 novembre 2024 à l'Eventfabrik de Berne et sera consacré à la thématique des personnes étrangères en détention et en probation. Le sujet sera abordé selon différents aspects tels que la préparation à la libération et au retour, les barrières linguistiques et les questions de santé. L'événement présentera à la fois la perspective des personnes condamnées et celle des collaborateurs du domaine de l'exécution des sanctions pénales. www.skjv.ch

Exposition itinérante : Vieillir en prison

Au cours des dix dernières années, une équipe de chercheurs de l'Université de Bâle, dirigée par la professeure Bernice Elger, a réuni un ensemble unique de données, qui a permis d'acquérir de nouvelles connaissances sur le vieillissement de la population dans les établissements pénitentiaires suisses. Dans le cadre de deux projets de recherche, ils ont passé sous la loupe les besoins psychiques, physiques et sociaux des détenus âgés. Les connaissances acquises sont désormais mises à la disposition de la population. Le coup d'envoi sera donné par une exposition itinérante de photographies de Peter Schulthess, accompagnée de divers ateliers et de tables rondes. Peter Schulthess s'intéresse depuis plus de 20 ans au « monde derrière les barreaux ». Ses photos sont régulièrement publiées dans la revue #prison-info. L'exposition sera présentée du 26 août au 7 septembre 2024 à l'Université de Fribourg et du 16 octobre au 6 novembre 2024 à la FHNW à Murtens.

La question du vieillissement en prison a par ailleurs fait l'objet d'un numéro spécial de la revue #prison-info, qui peut être téléchargé gratuitement sur le site www.bj.admin.ch.

Ouvrage : Partizipation in stationären Erziehungshilfen

Stefan Eberitzsch, Samuel Keller, Julia Rohrbach (éd.)

294 pages

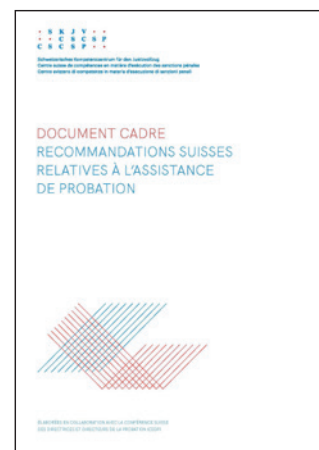
ISBN : 9783779971597



Le débat international sur l'assistance éducative en milieu institutionnel met en lumière la nécessité, tant du point de vue des droits de l'enfant que du point de vue pédagogique, de faire participer davantage les jeunes qui grandissent en institution à toutes les décisions qui les concernent. Des études révèlent cependant que les possibilités de participation restent en pratique parfois très limitées. L'ouvrage présente un état des lieux de la recherche et des discussions sur la situation en Suisse en intégrant les points de vue des « careleavers », des autorités de surveillance, des associations et des institutions. On y trouve également des contributions d'Allemagne, d'Autriche et d'Italie (Tyrol du Sud), permettant ainsi une approche comparative.

Publication des Recommandations suisses relatives à l'assistance de probation

En collaboration avec la Conférence suisse des directrices et directeurs de la probation (CSDP), le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP) a élaboré des recommandations relatives à l'assistance de probation. Publiées en mars 2024, celles-ci doivent contribuer à une compréhension uniforme des tâches dans les cantons et au-delà des frontières cantonales et aider à établir un langage commun. En tenant compte des concepts d'exécution cantonaux et des réglementations concordataires, il s'agit également de transmettre des principes fondamentaux au sens de « bonnes pratiques » et de soutenir les cantons dans le développement de la qualité. Enfin, les recommandations servent à orienter l'action au quotidien et contribuent ainsi à une exécution professionnelle des tâches de l'assistance de probation en Suisse. Elles se fondent sur les Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation et sur les principes de l'exécution des sanctions orientée vers le risque et les ressources, dont l'efficacité a été démontrée scientifiquement. Une version imprimable au format PDF peut être téléchargée gratuitement sur le site du CSCSP. Un nombre limité d'exemplaires imprimés est également disponible sur commande par courriel à l'adresse biblio@cscsp.ch.



Gérer les comportements difficiles en élargissant les perspectives

Mieux comprendre les processus d'interaction

Quelle approche peut-on adopter, dans le contexte de l'exécution des sanctions pénales, face aux « comportements difficiles » et à la dynamique d'escalade qui en résulte ? Cet article encourage à explorer de nouvelles pistes pour expliquer ces comportements de manière à enrichir le répertoire de stratégies dont disposent les professionnels.

Patrick Zobrist

Certains détenus peuvent avoir un comportement difficile. Prenons l'exemple suivant pour mieux comprendre : un détenu adopte depuis plusieurs mois une attitude protestataire, refusant de se plier aux routines quotidiennes. Il ne respecte pas le règlement intérieur, insulte le personnel et est souvent à l'origine de conflits avec ses codétenus. Il a récemment recouvert les murs de sa cellule d'excréments et exige de la direction qu'elle le transfère dans un « meilleur » établissement. La psychiatre consultée n'a pas pu constater de troubles nécessitant une prise en charge, un traitement médicamenteux ou d'autres mesures thérapeutiques, n'étant pas indiqués dans son cas. Les sanctions disciplinaires dont il a fait l'objet n'ont rien changé. Au contraire, la situation a même empiré. Les problèmes de comportement de ce détenu ont au fil du temps conduit les membres du personnel

à ressentir une certaine appréhension au moment d'ouvrir sa cellule le matin et à se demander : « Quels problèmes va-t-il encore nous causer aujourd'hui ? » Ils prennent par conséquent de plus en plus leurs distances avec lui, cherchent à réduire au minimum les contacts et ne l'approchent qu'à deux, parfois avec un équipement de sécurité, craignant de plus en plus d'être agressés physiquement. Quelle approche peut-on adopter, dans le contexte de l'exécution des sanctions pénales, face à ces « comportements difficiles » et à la dynamique d'escalade qui en résulte ?

La discipline comme réponse habituelle aux comportements difficiles

Ce cas concret montre qu'un comportement difficile est d'emblée perçu comme un comportement déviant qui nécessite de la discipline : l'établissement tente d'améliorer le comportement du détenu en lui infligeant des sanctions disciplinaires, espérant qu'il finira par retrouver la raison et se conformer aux règles. Le recours à la discipline vise également à avoir un effet (dissuasif) sur l'ensemble des détenus afin de maintenir l'ordre et la sécurité au sein de l'établissement. Il est possible que le fait de se demander automatiquement si le détenu pourrait souffrir de troubles psychiques, comme on le voit dans l'exemple, s'explique par la manière que l'on a aujourd'hui d'appréhender la déviance. Les deux points de vue, l'un qui considère la déviance comme un comportement à sanctionner et l'autre qui la voit comme une maladie nécessitant un traitement, montrent en quoi l'analyse professionnelle d'un cas est déterminante dans le choix des mesures.

Ces conceptions, qui sont répandues dans la pratique, vont être complétées ci-après par deux autres approches (proposées à titre d'exemples).

« Le comportement difficile du détenu peut être considéré comme le résultat d'une interaction entre différents acteurs dans des situations spécifiques. »

La dynamique de l'interaction comme autre explication possible

Le comportement difficile du détenu peut être considéré comme le résultat d'une interaction entre différents acteurs dans des situations spécifiques. Cette approche repose sur une hypothèse développée en sciences sociales, selon laquelle les êtres humains attribuent à leurs situations de vie, des significations qu'ils construisent ensemble au cours d'un processus d'interaction (souvent implicite). Dans cette perspective, il y a lieu de se demander : Comment le détenu interprète-t-il sa situation et ce qui se passe ici ? Et comment les membres du personnel interprètent-ils la situation (mais aussi les actes du détenu et leurs propres actes) ?



Titulaire d'un doctorat en philosophie et assistant social, Patrick Zobrist est professeur à la Haute école de travail social de Lucerne et donne des cours au Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales (CSCSP).

Les êtres humains élaborent leur ligne de conduite à partir des significations qu'ils attribuent à la situation ; ils interprètent en outre constamment la façon d'agir de l'autre et entremêlent leurs propres actes avec ceux de ce dernier (et inversement). Ainsi il est concevable de dire que le personnel ne se contente pas de réagir face au comportement difficile du détenu, mais qu'il y participe aussi. Le détenu pourrait en effet considérer sa privation de liberté comme une « sanction injuste », contre laquelle il est en droit de se défendre, tandis que le personnel pourrait voir dans ce comportement un « acte de rébellion », un « affront » ou une « provocation » qu'il faut empêcher ou sanctionner sous peine de compromettre la crédibilité du système pénitentiaire. L'établissement et son personnel ne sont certes pas directement « responsables » du comportement difficile du détenu, mais ils y participent (involontairement).

Pour gérer le comportement particulier du détenu, il faudrait donc se poser les questions suivantes : Dans quelle mesure y contribuons-nous, ainsi à la situation ? Quels modes d'interaction se sont établis entre le détenu et le personnel et comment se sont-ils ancrés ? Et comment sortir de ces modes d'interaction qui, dans la pratique, peuvent souvent se transformer en « cercles vicieux » ? Il est possible d'élargir l'éventail des mesures auxquelles l'institution peut recourir en se concentrant, non plus sur les caractéristiques du détenu, mais sur celles de la dynamique d'interaction qui se met en place dans des situations/contextes spécifiques.

La stratégie de survie (dys)fonctionnelle dans une situation difficile comme autre explication possible

La privation de liberté, avec son organisation structurée, ses règles et la limitation importante de l'autonomie qu'elle entraîne, est une épreuve particulièrement pénible. Certaines personnes ont besoin de réagir et d'extérioriser leurs émotions parce qu'elles pensent pouvoir contrôler la situation de cette ma-

nière. D'autres, au contraire, se renferment sur elles-mêmes, préférant interioriser leurs émotions parce qu'elles sont convaincues de ne plus avoir le pouvoir de changer les choses, et se montrent résignées face à la limitation de leur autonomie. Une troisième catégorie de personnes parvient à tirer parti de la situation en lui donnant un sens et une utilité, ce qui lui permet d'appréhender les restrictions de manière constructive. Nous avons, chacun à notre manière, fait l'expérience de ces mécanismes d'adaptation propres à l'être humain lors de la pandémie de Covid-19.

Cette approche théorique permet de percevoir les comportements difficiles comme des stratégies de survie fonctionnelles pour les détenus (et dysfonctionnelles pour l'établissement), mises en place pour faire face à la limitation de leur autonomie. Leur situation leur paraît parfois si désespérée que le fait de disposer librement de leur propre corps et de leurs excréments est le dernier moyen qu'ils ont trouvé pour préserver le peu d'autonomie qui leur reste, comme c'est le cas dans l'exemple donné. Ces transgressions importantes des limites renforcent, pendant un bref instant, le sentiment de contrôle du détenu, tout en entraînant une perte de contrôle pour l'institution. Vu sous cet angle, on comprend pourquoi les mesures répressives auront tendance à aggraver la situation. En effet, elles restreignent davantage l'autonomie du détenu et viennent amplifier son sentiment de perte de contrôle, ce qui alimente un cycle d'escalade.

Une vision élargie peut accroître la marge de manœuvre

Pour aborder de manière professionnelle les comportements difficiles, qui perturbent le fonctionnement des établissements et mettent le personnel à rude épreuve, il faudrait adopter une vision élargie qui permettrait d'accroître la marge de manœuvre des professionnels (et des détenus). En changeant de perspective, c'est-à-dire en se concentrant non plus sur le « détenu difficile » mais sur les « modes d'interaction qui s'établissent

entre les différents acteurs dans des situations spécifiques », et en identifiant les stratégies de survie (dys)fonctionnelles adoptées pour faire face à la limitation de l'autonomie, on peut trouver la manière la plus adaptée de s'y prendre avec chacune de ces personnes. Attention toutefois à la « tâche aveugle » : les collaborateurs directement impliqués ne sont souvent plus à même d'identifier les schémas d'interaction et les « cercles vicieux » dans lesquels ils sont (littéralement) « enfermés » avec les détenus. Le travail de réflexion, de soutien et décisionnel de la direction a donc ici toute son importance. Afin de prévenir les comportements difficiles, il faudrait en outre réfléchir, sur le plan conceptuel, à la possibilité de déve-

« Vu sous cet angle, on comprend pourquoi les mesures répressives auront tendance à aggraver la situation. En effet, elles restreignent davantage l'autonomie du détenu et viennent amplifier son sentiment de perte de contrôle. »

lopper, au sein des structures de l'exécution des peines, des visions de la privation de liberté qui donnent du sens à cette dernière et qui soient partagées plus largement (mot-clé : climat social dans l'établissement) mais aussi d'accorder plus d'autonomie aux détenus. Une plus grande responsabilité individuelle et une meilleure acceptation des normes, qui sont au cœur de la resocialisation, sont pour ce faire requises. Le succès n'est pas garanti, mais l'effort en vaut la peine.

« Nous ne sommes pas le prolongement du bras de la justice dans le sens où nous n'avons pas à ajouter une punition supplémentaire à la privation de liberté, pas plus que nous ne devons offrir une exécution « laxiste ». Nous devons garantir une exécution des décisions judiciaires conformes à la loi, ni plus, ni moins ».

Marcel Ruf, directeur de l'établissement pénitentiaire de Lenzbourg dans le Badener Tagblatt du 18 mars 2024.

Impressum

Editeur : Office fédéral de la justice, Unité Exécution des peines et mesures Ronald Gramigna (ronald.gramigna@bj.admin.ch)

Rédaction : Nicola Gattlen (nicola.gattlen@bj.admin.ch), Kaspar Meuli (kaspar.meuli@bj.admin.ch)

Collaboration rédactionnelle : Christine Brand (brandschreibe@gmail.com), Reto Liniger (reto.liniger@bj.admin.ch), Folco Galli (folco.galli@bluewin.ch), Patricia Meylan (patricia.meylan@unifr.ch), Regula Fierz Wengert (regula.fierzwengert@bj.admin.ch)

Traduction : Raffaella Marra, Evelyne Carrel

Administration et logistique : Marie-Lys Erard (marie-lys.erard@bj.admin.ch)

Mise en page, impression et distribution : Produktion Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Commandes, questions et changements d'adresse sur papier :
Bundesamt für Justiz, Fachbereich Straf- und Massnahmenvollzug, CH-3003 Bern ; +41 58 462 41 46, marie-lys.erard@bj.admin.ch

Version Internet : www.prison-info.ch

Copyright / Reproduction : © Office fédéral de la justice (Reproduction autorisée moyennant l'indication de la source et l'envoi d'un justificatif.)



Exercice d'intervention en cellule dans l'unité de sécurité de la prison de Pfäffikon.

Photo : Peter Schulthess, 2019

#prison-info

Dernière page

Coup d'œil au-delà des frontières. Au Portugal, le système pénitentiaire est centralisé. Pour quelque 12 600 détenus, on compte 8500 équivalents plein-temps, ce qui correspond à un ratio de 1,5 pour 1 (en Suisse : ce rapport est de 1,4 pour 1, voir #prison-info 1/2023, p. 39). Le personnel en uniforme comprend 4 100 membres, dont 17 % de femmes. Ses tâches incluent également le service de transport. Deux unités spéciales avec des brigades canines sont à disposition de l'ensemble des prisons pour des interventions et pour la détection de substances et objets illégaux.

Photo : Peter Schulthess, 2016 (www.prisonphotoproject.pt)

