



Assistance Technique d'appui au Renforcement de l'Etat de Droit en République Islamique de Mauritanie



Rapport Final provisoire

Etude sur les enjeux, les obstacles et les perspectives de la mise en place d'un corps civil des gardiens des prisons en Mauritanie »

Activité : 4.1.1.2 du DP1

Mission réalisée par l'expert Pere-Yves Diaz Barrionuevo

Mai 2016





Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de l'Union européenne

Synthèse

L'administration pénitentiaire en République Islamique de Mauritanie souffre actuellement des déficiences structurelles, organisationnelles et de gestion graves qui ont conduit l'état Mauritanien à mettre en œuvre des réformes soutenues par différents bailleurs et notamment par l'Union Européenne.

Il est important qu'un changement radical d'attitude soit opéré au niveau du système pénitentiaire et que le Gouvernement mauritanien réagisse aux défis auxquels est confrontée l'administration pénitentiaire afin qu'un véritable renouvellement des établissements pénitentiaires puisse se produire

La République Islamique de Mauritanie doit considérer la situation du système pénitentiaire comme l'une de ses priorités. À cet égard, l'État doit adopter des politiques publiques globales visant à surmonter les graves déficiences structurelles présentes et initier un changement pour que le système carcéral soit vraiment destiné à la réhabilitation et à la réinsertion des personnes privées de liberté, l'une des premières étapes est la création d'un corps civil de gardiens pénitentiaires.

La Mauritanie doit mettre en place un corps de gardiens civils de prisons pour se conformer aux standards internationaux en matière pénitentiaire et mettre en place un système pénitentiaire respectueux des droits de l'homme.

Les établissements pénitentiaires doivent être des institutions civiles, gérées selon les principes de réhabilitation et de réinsertion des détenus et qui considèrent ces derniers comme des citoyens à part entière.

Toutefois, il sera important d'expliquer aux parties prenantes que cela ne signifie pas qu'ils vont entrer dans un système de gestion laxiste dans lequel la sécurité des établissements pénitentiaires sera remise en cause.

Les prisons doivent être des lieux où règnent une discipline ferme et juste et un système hiérarchique clair et bien défini. La surveillance exercée par les gardiens civils sera organisée et disciplinée. Les structures de rang pourront être conservées ou adaptées et l'on pourra décider que les membres du personnel continuent à porter l'uniforme. Mais les points de référence seront différents, car la prison sera étroitement associée au processus judiciaire et à la société civile.



Le transfert de la sécurité interne des établissements pénitentiaires d'un modèle militaire à un modèle civil exige des changements organisationnels complexes, une planification soignée et une analyse de tous les aspects qui entrent en jeu. Pour cela il faut élaborer une feuille de route dans laquelle le processus est bien défini : budget, recrutement (tenant compte de l'aspect lié au genre), formations, stages.

Le transfert du contrôle de la sécurité intérieure aux autorités civiles constitue la première étape vers un système pénitentiaire géré conformément aux principes des droits humains.

Les gardiens civils de prisons auront un contact direct avec les détenus et leur interaction avec eux pourra garantir, à travers une surveillance dynamique, le bon ordre de l'établissement pénitentiaire.

La mise en place de gardiens civils de prison n'assurera pas une meilleure sécurité des établissements pénitentiaires si cela n'est pas accompagné d'un recrutement de personnel de l'administration pénitentiaire sensibilisé et formé à la réhabilitation et à la réinsertion des détenus.

Le contact direct entre les gardiens civils de prisons et les détenus facilite également la réhabilitation et la réinsertion de ces derniers grâce à la mise en œuvre de tous les professionnels nommés dans le décret n 70. 153 du 20 mai 1970 fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires.

Un bon fonctionnement du système pénitentiaire garantira la sécurité des citoyens et la bonne administration de la justice.



Sommaire

Liste des abréviations.....	5
1. Introduction à la mission	7
1.1 Objectif général	7
1.2 Objectifs spécifiques.....	8
1.3 Objet de la mission et méthodologie	8
2. Actions réalisées	9
2.1 Lecture et analyses des textes.....	10
2.2 Personnes rencontrées.....	15
2.3 Visites des différents Etablissements pénitentiaires	20
3. Modèles riverains.....	24
3.1 République Algérienne Démocratique et Populaire	25
3.2 République du Mali.....	37
4. Constats	44
4.1 Des textes.....	44
4.2 Des personnes rencontrées.....	45
4.3 Des visites aux établissements pénitentiaires	46
5. Conclusions.....	48
6. Propositions concrètes.....	54



Liste des abréviations

APT	Association pour la prévention de la torture
AT	Assistance Technique
CAON	Cellule d'Appui à l'Ordonnateur National du FED
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
CT	Court terme
DAPAP	Direction d'Affaires Pénales et de l'Administration Pénitentiaire
DH	Droits de l'Homme
DP	Devis Programme
DUE	Délégation de l'Union Européenne en République de Mauritanie
ENAJM	Ecole Nationale d'Administration, de Journalisme et de Magistrature
GN	Garde Nationale
GSS	Groupement Spécial de Sécurité
ICE	International Consulting Expertise
ICPR	Institute for Criminal Policy Research
ICPS	International Centre for Prison Studies
MAED	Ministère des Affaires Economique et du Développement
MJ	Ministère de la Justice
ON	Ordonnateur National
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PRI	Réforme Pénale Internationale
SC	Société Civile
TdR	Termes de Référence
UGP	Unité de Gestion de Projet
UM	Unité Monétaire Mauritanien (Ouguiya)
UNODC	Nations Unies Office Contre la Drogue et le Crime



Personnes rencontrées

Nom	Poste	Institution
Moulaye Abdallah	Directeur	Dapap
N'Diaye	Chef service	Dapap
Général Mesgharou	Chef d Etat-major	GN
Sissoko	Régisseur prisons Nouakchott	Dapap
Naji	Régisseur adjoint prison Dar Naim	Dapap
Aziz	Régisseur adjoint prison centrale	Dapap
Capitaine Hamoud	Commandant prison Dar Naim	GN
Capitaine Aliyoune	Commandant prison centrale	GN
Cdt Beyrouk	Commandant prison Nouadhibou	GN
Abdat	Régisseur prison Nouadhibou	Dapap
Mohamed El Moctar	Procureur de la république Nouadhibou	Magistrat
Alfred Bemba	Directeur ONG	Noura
Alain Schmid	Chef de délégation CICR	CICR
Mohamed Maatalla	Chef projet Caritas	Caritas
Sidi Ameira	Colonel prison Aleg	GN
Cheikhata	Capitaine prison Aleg	GN
Saadna Tourad	Procureur de la république Aleg	Magistrat
Mohamed	Régisseur prison Aleg	Dapap
Memme	Lt-Colonel groupement sécurité des prisons	GN
Ahmed Chikh	Commandant adjoint groupement sécurité des prisons	GN
Sidi Mohamed Cheina	Magistrat, Président du pole antiterroriste et JAP	Magistrat
Sidatty Mohamed Ledick	Colonel Ecole Formation GN	GN
Cheikh Abdallahi Ould Ahmed Babou	Avocat	Avocat/Expert



1. Introduction à la mission

- L'identification des enjeux (notamment sécuritaires) liés à la présence de la Garde Nationale au niveau des prisons de La République Islamique de la Mauritanie.
- L'identification des obstacles institutionnels qu'impliquerait la création d'un corps civil des gardiens de prisons.
- L'identification des opportunités offertes par la mise en place d'un tel corps.

Quelle que soit la nature et le type d'organisation, afin d'en assurer une gestion efficace il faut au préalable un personnel bien formé et en nombre suffisant. Le personnel est absolument indispensable à la bonne gestion des prisons. En effet, la gestion des prisons signifie la gestion de personnes, et ce, aussi bien de personnes vulnérables et de personnes extrêmement dangereuses. Le personnel responsable de la gestion des prisons au quotidien et en contact quotidiennement avec un groupe de personnes ayant des problèmes et des besoins fort divers doit avoir des compétences très spécifiques et avoir reçu la formation idoine pour garantir la sécurité et la sûreté des prisons tout en veillant à ce que les détenus soient traités de manière humaine et pris en charge en fonction de leurs besoins spécifiques.

Malheureusement, dans la plupart des pays, le statut du personnel pénitentiaire est peu valorisé. On accorde peu d'attention à la qualité du recrutement et de la formation de ce personnel. Les salaires sont généralement très insuffisants, ce qui peut contribuer à un mécontentement généralisé et à des pratiques de corruption.

L'examen des modalités de recrutement et de formation du personnel pénitentiaire sera un volet essentiel de la plupart des missions d'évaluation soucieuses de mettre au point des programmes de réforme pénitentiaire.

1.1 Objectif général

Soutenir la politique pénale et pénitentiaire à travers l'amélioration du cadre institutionnel et réglementaire.



1.2 Objectifs spécifiques

- L'Etat de droit en Mauritanie est renforcé par une politique pénitentiaire adaptée aux exigences de sécurité et de respect des droits de l'homme.
- Un rapport est élaboré pour donner des pistes sur la possibilité de la création d'un corps de gardien civils et mixte des prisons, rattaché au ministère de la justice en République Islamique de Mauritanie.

1.3 Objet de la mission et méthodologie

L'objectif de la mission est de réaliser une « étude sur les enjeux, les obstacles et les perspectives de la mise en place d'un corps civil des gardiens des prisons en République Islamique de Mauritanie »

Dans cette perspective, il s'agit tout particulièrement, après la lecture de différents textes, les entretiens avec les responsables qui interviennent directement ou indirectement à l'organisation et à la gestion d'établissements pénitentiaires et finalement avec la visite des différentes prisons, d'élaborer un état des lieux.

Avec le diagnostic on pourra commencer à donner des pistes sur la possible création du corps civil de gardiens de prisons. Ce sera aux institutions de la République Islamique de Mauritanie de décider si la mise en place de ce corps de gardiens pénitentiaires est pertinente.

Pour parvenir à ce résultat, une mission de 25 jours pour chacun des deux experts est nécessaire.

La première étape préparatoire s'est attachée à :

- Elaborer un diagnostic en révisant les textes qui organisent l'activité pénitentiaire ;
- Visiter les trois établissements pénitentiaires de Nouakchott (Prison Centrale, Dar Naim et prison des femmes), la prison de Nouadhibou et celle d'Aleg. En rencontrant les différents responsables de ces établissements pénitentiaires ;
- Visiter l'Ecole de formation de la Garde Nationale et organiser plusieurs entretiens avec ses responsables afin de recueillir « in situ » leurs besoins.
- Organiser différents entretiens avec des responsables du système pénitentiaire ;



-
- Organiser différents entretiens avec les responsables et personnel des ONG qui interviennent au sein des prisons ;
 - Organiser différents entretiens avec des magistrats, procureurs et avocats.

2. Actions réalisées

Rappel des objectifs et analyse de l'existant.

La première partie de la mission a plusieurs objectifs:

- Réaliser un diagnostic de la situation actuelle ;
- Organiser des entretiens et recueillir les avis des personnes rencontrées.

Le diagnostic est réalisé grâce la lecture des textes, à plusieurs visites effectuées au sein d'établissements pénitentiaires, et à l'organisation de plusieurs entretiens approfondis sur place avec différents responsables. Cinq visites d'établissements pénitentiaires et d'un centre de formation de la Garde Nationale ont été effectuées.



2.1 Lecture et analyses des textes

Documents de référence

- Décret n 021-2013 fixant les attributions du Ministère de la justice et l'organisation de l'administration centrale de son département.
- Ordonnance n 83-162 du 9 juillet 1983 portant institution d'un code pénal
- Ordonnance portant révision de l'ordonnance n 83-163 du 9 juillet 1983 portant institution d'un code de procédure pénale.
- Décret n 70. 153 du 20 mai 1970 fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires
- Décret n 98-078 la 26/10/98 portant organisation et fonctionnement d'établissements pénitentiaires et de réinsertion.
- Rapport de mission sur le renforcement de la réhabilitation du secteur de la justice, décembre 2010

Ordonnance portant révision de l'ordonnance n 83-163 du 9 juillet 1983 portant institution d'un code de procédure pénale.

Il est important de souligner :

L'article 637 « Il peut être désigné un magistrat ou plus dans chaque wilaya chargé de l'exécutions des peines »

Les fonctions du juge d'application des peines (JAP), sont le contrôle et le suivi de la législation relative aux établissements pénitentiaires, de la régularité de la détention des détenus, du contrôle des mesures disciplinaires, et du respect de leurs droits.

Il est aussi chargé de visiter les établissements pénitentiaires, de consulter les registres et d'élaborer des rapports adressés aux organismes supérieurs de contrôle.

Il est responsable du dossier (fiches) du détenu.

Tout ceci est régularisé dans les articles suivants : Articles 638 et 639



Décret n 021-2013 fixant les attributions du Ministère de la justice et l'organisation de l'administration centrale de son département.

Dans ce décret la direction des affaires pénales et de l'administration pénitentiaire est parfaitement définie dans ses structures et fonctions, **article 24.**

En ce qui concerne directement les établissements pénitentiaires :

- L'administration pénitentiaire ;
- Le contrôle de l'état matériel et sanitaire des établissements pénitentiaires ;
- La rééducation, la réinsertion sociale et la formation des détenus ;
- La santé des détenus ;
- Le suivi de la situation des dossiers judiciaires des détenus.

Pour ceci, des services sont mis en place. Dans notre approche les services qui sont de notre intérêt sont ceux qui sont en relation directe avec la gestion des établissements pénitentiaires :

- Le service des affaires pénitentiaires ;
- Le service de la réinsertion sociale ;
- Les services régionaux.

Les articles 27, 28, 29, 30 et 31 développent les services en divisions :

Article 27 :

- Division Etablissements pénitentiaires ;
- Division Contrôle de l'exécution des peines.

✓ Article 28 :

- Division des prestations sanitaires ;
- Division Formation professionnelle ;
- Division Travail Pénitentiaire.

✓ Articles 29,30 et 31 :

- Division du registre ;
- Division alimentation ;
- Division sante et hygiène ;
- Division suivi des dossiers judiciaires ;



- Division de la réinsertion et de la formation des détenus.

Décret n 70. 153 du 20 mai 1970 fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires

Les fonctions du personnel pénitentiaire qui intervient au sein des prisons est défini dans les articles suivants :

Article 31 : - Indépendamment de la garde des détenus, **les surveillants** contrôlent le travail pénal et surveillent sa bonne exécution. Par ailleurs, du point de vue technique, le travail peut être dirigé soit par le **personnel spécialisé** relevant de l'administration soit par des préposés du concessionnaire de la main-d'œuvre agréée par le chef d'établissement après accord des autorités administratives locales.

Article 43 : - Les détenus doivent obéissance aux **fonctionnaires ou agents** ayant autorité dans la prison en tout ce qu'ils leur prescrivent pour l'exécution des règlements

Article 52 : - Les punitions sont prononcées par le chef d'établissement sur proposition du **personnel chargé de la surveillance** des détenus.

Article 54 : - **Le personnel de l'administration pénitentiaire** ne doit utiliser la force envers les détenus qu'en cas de légitime défense, de tentative d'évasion, ou de résistance, par la violence ou par inertie physique aux ordres donnés

Dans les Articles 64 et 65 on parle aussi de personnel de surveillance

Article 110 : - L'action éducative exercée à l'égard des détenus a pour objet de créer ou de développer en eux la volonté et les aptitudes qui leur permettront, après leur libération, de vivre en respectant la loi et de subvenir honnêtement à leurs besoins.

Si tous les **membres du personnel** doivent concourir à cette action, **les éducateurs de l'enseignement** en sont plus particulièrement chargés.

Article 113 : - Les détenus qui reçoivent un enseignement primaire sont admis à subir les épreuves de l'examen qui le sanctionne lorsque leur préparation a été estimée suffisante par **l'éducateur chargé** de l'enseignement.



Article 114 : - Les détenus reçoivent la visite des représentants du **service de l'assistance sociale** qui leur apportent leur aide dans le but de contribuer à leur relèvement moral en préparant et en facilitant leur reclassement, en les visitant et en les soutenant de leurs conseils.

Décret n 98-078 la 26/10/98 portant organisation et fonctionnement d'établissements pénitentiaires et de réinsertion.

Article 6 : – Les établissements pénitentiaires relèvent de la direction de l'administration pénitentiaire et des affaires pénales, tel que prévu aux articles 23 à 26 du décret n° 017-97 du 03 février 1997 fixant les attributions du ministre de la Justice et l'organisation de l'administration centrale de son département.

L'administration de ces établissements **est assurée par des chefs d'établissements pénitentiaires nommés par arrêté du ministre de la Justice.**

Toutefois, en attendant l'institution des services régionaux spécialement chargés de l'administration pénitentiaire, les fonctions de chef d'établissement pénitentiaire sont exercées ainsi qu'il suit :

- **Pour les trois Wilayas de Nouakchott, par le directeur chargé de l'administration pénitentiaire ;**
- **Pour les autres wilayas par le procureur de la République territorialement compétent.**

Article 10 : - **Le régisseur de prison veille sous l'autorité du chef d'établissement** à la régularité de la détention et à l'élargissement des libérables. Il tient les registres et est personnellement responsable de l'écrou et de sa levée. Il assure la gestion de la prison.

Dans ce cadre, il est chargé notamment :

- ✓ D'effectuer les achats et de recevoir les stocks et valeurs mobilières ;
- ✓ De tenir la comptabilité en la matière, conformément à la réglementation en vigueur ;
- ✓ De recevoir des effets et numéraires déposés par les détenus, et de procéder à l'exécution de tous les mouvements d'ordre, de fonds ou de valeurs qui s'y attachent ;
- ✓ De tenir les comptes de pécule, et d'établir les feuilles de paie ;
- ✓ D'assurer la comptabilité des travaux en régie, et de suivre l'exécution des clauses et conditions des cahiers des charges et des tarifs de la main-d'œuvre.

Article 11 : - **La garde des prisonniers et la sécurité des établissements pénitentiaires sont assurées par la Garde Nationale.**



Les gardes nationaux affectés à cette mission assistent **le régisseur de prison** dans le maintien de la discipline au sein de l'établissement et le suivi de la bonne exécution du travail pénal.

Article 12 : - **Des éducateurs** au sein des établissements pénitentiaires sont nommés par le Ministre de la Justice en concertation avec le ministre chargé de l'éducation.

Ils sont chargés, outre l'enseignement à l'intérieur des prisons, de l'observation et de la rééducation des détenus.

Le service médical est assuré, au sein des établissements pénitentiaires, par les services du ministère chargé de la Santé dans les conditions habituelles d'exercice de la profession.

Les éducateurs et le personnel du service de santé doivent, en toutes circonstances, accomplir leurs tâches de telle manière que leur comportement suscite le respect des détenus et exerce sur eux une bonne influence. Ils doivent s'abstenir de tout acte, propos ou écrit qui serait de nature à porter atteinte à la sécurité et au bon ordre à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.

A la lecture des textes on peut constater qu'il existe une bonne organisation de l'administration pénitentiaire et des établissements pénitentiaires.

Les textes législatifs et les décrets d'organisation des établissements pénitentiaires et de réinsertion de Mauritanie sont encadrés par les standards internationaux, tout en conservant certaines particularités du contexte social et culturel du pays.

Dans le cas de la création du corps de gardiens civils, la Mauritanie a fait un essai législatif pour la création de ce corps (2006/2007) mais selon nos informations, ce projet n'a pas abouti pour des raisons budgétaires.



2.2 Personnes rencontrées

Entretiens avec les différents responsables des services centraux de l'administration pénitentiaire, juges, établissements pénitentiaires, Garde Nationale et ONG. Dans ce cas, et dû à l'importance des entretiens et des opinions recueillis, l'approche de la transcription sera qualitative.

2.2.1 DAPAP : Administration pénitentiaire

Durant l'entretien avec le responsable des services centraux de l'administration pénitentiaire, Mr Moulaye Abdallah Directeur des Affaires Pénales et de l'Administration Pénitentiaire, on a remarqué qu'il y a un écart entre les textes et la réalité des établissements pénitentiaires

Dans les prisons il y a un manque absolu de professionnels de l'administration pénitentiaire.

Le seul représentant de l'administration pénitentiaire au sein des établissements est le régisseur qui représente la plus haute autorité civile de l'établissement pénitentiaire, Pas de corps administratif pour gérer les dossiers des détenus, pas de corps d'éducateurs ni d'assistants sociaux non plus pour s'occuper de la réinsertion des détenus, et aucun professeur qui assure la formation des détenus.

Seule la garde nationale est présente dans les prisons, elle assume la sécurité extérieure et intérieure. Le Chef de Service Mr. N' Diaye partage la même vision :

Cogestion des prisons, et double ou triple dépendance.

- ✓ Ministère de la justice
- ✓ Administration Pénitentiaire
- ✓ Garde nationale.

Les textes définissent très clairement les fonctions de chaque organisation.

Article 6 du Décret n 98-078 la 26/10/98 portant sur l'organisation et fonctionnement d'établissements pénitentiaires et de réinsertion.



2.2.2 Garde Nationale

Pendant notre entretien avec le Général de la Garde Nationale, Chef d'Etat-major, Mr. Mesgharou on a constaté la bonne disposition du Général de la Garde Nationale à accompagner ce transfert de responsabilité de la Garde Nationale au corps civil de gardiens de prisons.

Mr le General insiste sur l'objectif et la mission des établissements pénitentiaires à savoir « La réinsertion des détenus ».

Il insiste pour que ce transfert soit fait de façon organisé et concerté, en établissant une feuille de route, et en tenant compte des aspects juridiques, financiers et statutaires.

2.2.3 Procureur de Nouadhibou

Monsieur le Procureur approuve le fait que la sécurité intérieure des établissements pénitentiaires soit gérée par des gardiens de prisons civiles. Il a insisté sur l'importance de la formation, du recrutement du personnel adéquat et de la spécialisation pour que ce transfert réussisse. Un autre aspect dont il a souligné l'importance est l'objectif des établissements pénitentiaires : « la réinsertions des détenus ». Il remarque également qu'il faudrait aussi améliorer les infrastructures pour que les professionnels pénitentiaires puissent réaliser leur travail dans de meilleures conditions et que puisse également en bénéficier les détenus afin d'améliorer leurs conditions de détention.

2.2.4 Juge, président du pôle anti-terroriste et JAP.

L'entretien avec Mr Cheina Sidi Mohamed, Juge et Président du Pôle anti-terroriste, fut extrêmement riche. Il nous a expliqué sa double fonction : Président du pôle anti-terroriste et Juge d'Application des Peines. Pour réaliser ses fonctions il dispose de deux adjoints spécialisés. Un adjoint chargé des crimes, du blanchiment d'argent, des délits publics et un second adjoint chargé antistupéfiants. Tout comme les autres responsables, il pense que c'est absolument nécessaire que la gestion intérieure des prisons soit menée par un corps de gardiens civils. Il insiste également pour que les textes législatifs et dispositions soient appliqués afin d'adhérer aux standards internationaux en matière pénitentiaire et dans le respect des droits humains tout en conservant les particularités des aspects sociaux et



culturels du pays. Il insiste aussi sur le fait que « les détenus sont une responsabilité de l'administration pénitentiaire mais également une responsabilité collective de la société » C'est pour cela qu'il est important que l'ensemble des ministères s'impliquent pour assurer cette responsabilité et assurer une politique efficace de réinsertion des détenus. Les différents ministères, éducation, jeunesse et sport, culture, famille, orientation islamique, etc. Doivent, en fonction de leur spécificité, participer à la réinsertion des détenus. Il insiste aussi pour que le processus soit bien planifié (feuille de route) pour éviter des problèmes de sureté des établissements. « Un projet pilote devrait être effectué pour tester tout le processus »

2.2.5 Avocat spécialisé en matière de justice et pénal

Le premier point traité par Mr Cheikh Abdallahi est relatif à la structure responsable de la gestion des établissements pénitentiaire qui n'est pas clair et rend difficile toute action au sein des établissements pénitentiaires. Les textes ne reflètent pas la réalité car ils ne sont pas mis en pratique. Il y a eu des tentatives de création d'un corps civil de surveillants pénitentiaires (en 2006) mais des problèmes budgétaires ont stoppé le projet. Pour la création de ce corps il faut trouver des solutions économiques :

- ✓ Reconvertir le corps de sécurité routière en gardiens de prisons ;
- ✓ Créer une spécialité au sein de la Garde Nationale responsable de l'organisationnel et du fonctionnement de l'administration pénitentiaire.

Un autre grand problème, selon Mr Abdallahi, c'est l'absence d'une politique pénale.

- ✓ 60% de prévenus sont en prison,
- ✓ Il n'y a pas de classification des établissements pénitentiaires,
- ✓ Le budget alloué est insuffisant, il représente 0,7% du budget de l'Etat.

« L'absence de politique pénale rend difficile la mission du système pénitentiaire, la réhabilitation et la réinsertion du détenu »

2.2.6 Colonel de l'Ecole de Formation de la Garde Nationale

L'entretien avec Mr Ledick a été très enrichissant et intéressant, comme les autres responsables il adhère à l'importance de la création d'un corps de gardiens civils de prisons pour se conformer aux normes internationales. Mais il insiste vivement sur le fait que remplacer un corps par un autre pour solutionner un problème ne sera pas efficace.



La Garde Nationale assume actuellement les fonctions que les autres administrations n'ont pas mises en place ou ont dotées de peu de moyens. Telles que : L'aménagement de la prison, les fonctions d'accueil du détenu, le dossier pénal du détenu, et l'économat.

La solution doit être globale, l'administration pénitentiaire doit mettre en place les moyens en ressources humaines et budgétaires pour que le décret de 1970 soit réel et effectif. Les autres ministères doivent aussi s'impliquer dans le processus de réinsertion des détenus en prenant en charge les besoins des détenus en matière d'éducation, de sport, de morale, et en signant des accords ou conventions avec le ministère de la justice.

Si on veut que le projet de création d'un corps civils de gardiens de prison réussisse, il serait judicieux d'organiser une expérience pilote dans une ou deux prisons en mettant en place tous les dispositifs pour la réhabilitation et la réinsertion des détenus.

Mr le colonel a proposé une idée très intéressante pour former les nouveau gardiens civils : Une période de formation spécifique au sein de l'école de formation de la GN c'est le cas pour la police ou les sapeurs-pompiers.

2.2.7 ONG

2.2.6.1 Noura

Le responsable de l'ONG Noura nous explique l'histoire de son association et les fonctions qu'ils réalisent au sein des établissements pénitentiaires.

Leur objectif est de former les détenus pour améliorer leur réhabilitation et réinsertion sociale.

Différents programmes sont mis en œuvre dans les établissements pénitentiaires.

- Volet Formation éducation :
 - ✓ Informatique
 - ✓ Alphabétisation
 - ✓ Education pour la santé.

Le directeur de l'ONG nous explique aussi que les détenus ne sont pas informés, par l'administration, de leur situation judiciaire ni de leurs droits et devoirs.



Cette situation provoque du stress et des problèmes au sein des établissements pénitentiaires. « **Un détenu informé est un détenu calme** ».

Une autre question importante, l'état d'hygiène et sanitaire des établissements pénitentiaires.

Les zones sensibles, comme la cuisine, l'infirmierie, ne sont pas correctement aménagés.

Noura collabore aussi à l'amélioration des conditions des détenus et des établissements pénitentiaires :

- ✓ Compléments d'alimentation pour les malades
- ✓ Création d'une ligne téléphonique.

La dernière réflexion du directeur :

Etant donné que l'intérieur des prisons est géré par les mêmes détenus ou en cogestion avec la GN des problèmes d'abus et de corruptions apparaissent.

2.2.6.2 CICR

Le responsable de CICR nous explique la fonction de l'organisation dans les établissements pénitentiaires Mauritanien.

Le CICR se base sur deux approches :

- Visite des détenus sensibles
- Soutien structurel :
 - ✓ Aide dans la gestion des prisons
 - ✓ Aide à l'aménagement des prisons
 - ✓ Aide à la motivation du personnel pénitentiaire à travers de primes (services médicaux)
 - ✓ Aide en apportant des produits concrets pour le soin des détenus.

La CICR fait un travail pédagogique avec les différentes administrations qui partagent des responsabilités dans la gestion pénitentiaire, pour qu'elles se coordonnent de façon plus efficace.



Le CICR affirme que « Les mauvaises pratiques ou mauvais traitements des détenus sont punis par l'état Mauritanien. »

2.2.6.3 Caritas

Le Directeur de Caritas nous explique la fonction de Caritas au sein des établissements pénitentiaires.

- Différentes activités menées par Caritas :
 - ✓ Bibliothèques
 - ✓ Alphabétisation
 - ✓ Formation professionnelle, en électricité et informatique

Personnel destiné de Caritas au sein des établissements pénitentiaire pour travailler directement avec les détenus

- ✓ Cinq éducateurs ;
- ✓ Un moniteur sport ;
- ✓ Un professeur d'alphabétisation ;
- ✓ Un psychologue ;
- ✓ Deux agents de réinsertion.

De nouveaux projets seront mis en place pour l'amélioration de l'hygiène des infrastructures et la santé des détenus. Il est aussi prévu un travail direct avec les familles pour les impliquer dans la réinsertion des détenus.

2.3 Visites des différents Etablissements pénitentiaires

2.3.1 Etablissements Pénitentiaires de Nouakchott

Etablissement Pénitentiaire Central

La première partie de la visite a consisté à une réunion avec le responsable de la Garde Nationale de l'établissement pénitentiaire assisté par deux sous-officiers et le régisseur de la prison.



Actuellement ils ont 247 détenus pour une capacité approximative de 200 détenus. Ils n'ont pas de permanence médicale, ni d'infirmier. Le service médical s'opère sur demande des détenus ou selon leurs besoins. Dans des situations d'urgence les détenus sont transférés à un hôpital de Nouakchott.

Les mineurs sont séparés des adultes dans un quartier spécifique pour eux. Les ONG s'occupent des mineurs en ce qui concerne leur formation, scolaire ou professionnelle.

Les activités que réalisent les détenus sont assumées par les différentes ONG.

Les conversations suivantes se basent sur les enjeux de remplacer la Garde Nationale par des gardiens civils à l'intérieur de la prison.

Le responsable de la Garde Nationale trouve cette idée pertinente et nécessaire. De plus, il pense que dans une deuxième étape la Garde Nationale devrait être aussi relevée de ses fonctions à l'extérieur des prisons et être remplacé par un autre corps.

Il nous a fait part d'une observation intéressante : « Quand les effectifs de la Garde Nationale sont mutés à un autre service, après avoir travaillé dans les prisons, ils ne savent plus exercer leur métier et c'est un grand problème ».

Une fois fini les entretiens, nous avons visité les zones communes de l'établissement pénitentiaire, nous ne sommes pas entrés à l'intérieur des prisons dans lesquelles se trouvent les détenus.

Etablissement Pénitentiaire de Femmes

La visite de la prison des femmes a consisté à une réunion dans un espace dans lequel nous avons eu des entretiens relatifs à la situation actuelle de la prison des femmes. La prison est se trouve être une ancienne villa reconvertie en prison.

Selon les informations que nous avons recueillies il y a actuellement 27 femmes incarcérées, dont une condamnée à mort et une autre à 6 ans d'incarcération. La peine d'emprisonnement des 25 autres femmes n'excède pas un an d'emprisonnement.

Les différentes activités que réalisent les détenus sont soutenues par plusieurs ONG.

La visite a été très courte car nous n'avons pas pu avoir accès à l'intérieur de la prison pour femmes pour des motifs socio-culturels liés à la culture mauritanienne.



Etablissement Pénitentiaire de Dar Naim

A l'arrivée de l'établissement pénitentiaire de Dar Naim nous avons été accueillis par le personnel de la GN et le régisseur adjoint. Le commandant de la GN nous informe qu'il a 25 effectifs pour gérer 8 postes de surveillance. Tous sont à l'extérieur de la prison, aucun ne se trouve à l'intérieur avec les détenus. Le régisseur, à ma demande, m'explique ses fonctions.

Le régisseur doit s'occuper de tout ce qui concerne le mandat de dépôt, les prévisions de transfert pour les jugements, l'intendance, le service sanitaire.

En ce qui concerne le service sanitaire il nous explique qu'il y a un médecin pour les trois prisons de Nouakchott et des infirmières ; dans la prison de Dar daim il y a une infirmière de garde (présente uniquement en journée).

Le régisseur nous explique que la prison est prévue pour 300 détenus mais en accueille actuellement 900, cela a un impact direct extrêmement négatif sur les conditions de détention des détenues. Il y a également un quartier réservé aux détenus malades de maladies contagieuses (environ 30), l'isoloir.

Les activités de réinsertion sont toutes gérées par des ONG, durant notre visite nous avons rencontré un volontaire de l'ONG Caritas qui animait un atelier de formation à une quinzaine de détenus.

La GN n'a aucun contact avec les détenus, en effet elle ne rentre à l'intérieur de la prison qu'en cas d'urgence ou d'absolue nécessité. C'est un délégué de détenus qui est responsable de la gestion de l'intérieur de la prison et c'est lui qui établit le lien entre les détenus et la Garde Nationale dans le cas où un détenu est malade ou blessé. Ce délégué de détenus a une compensation matérielle pour cette fonction qu'il remplit.

Avant notre départ, le régisseur des trois prisons de Nouakchott, Mr Sissoko, insiste afin que nous puissions visiter l'intérieur de l'établissement, accompagnés d'un sous-officier de la GN. On constate que la gestion intérieure de la prison est effectuée par les des détenus et que le lien entre la GN et les détenus sont établis à travers les délégués de cours.

La GN n'a plus de présence à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.



2.3.2 Etablissement Pénitentiaire d'Aleg

A notre arrivée à l'établissement pénitentiaire nous sommes accueillis par le Colonel de la GN et un capitaine. Ils nous reçoivent dans un bureau dans lequel se trouvent également le procureur et le régisseur.

Nous avons un entretien dans le bureau du Colonel durant lequel à ma demande, il m'explique ses fonctions et dresse l'état des lieux. Actuellement l'établissement pénitentiaire est occupé par 225 détenus, l'établissement peut accueillir 600 places.

Les effectifs de la GN sont de 22 gardes 10 sous-officiers et 3 officiers. Il y a 7 postes de gardes, dont 5 extérieurs et 2 intérieurs

Le personnel de l'administration pénitentiaire est composé d'un régisseur, d'un régisseur adjoint et de deux secrétaires

Le service médical, est assuré par un médecin présent un jour par semaine et le reste de la semaine sur demande, une infirmière est présente chaque jour, huit heures par jour.

Comme dans les autres établissements pénitentiaires, le Colonel de la GN pense que l'étude doit permettre que la sûreté intérieure soit menée par des gardiens civils de prisons, mais il faut, au préalable, bien définir les compétences et les responsabilités entre la gestion extérieure et intérieure.

Le procureur intervient en disant que lui aussi est d'accord avec ce nouveau modèle, en s'assurant que ce transfert soit bien organisé afin de ne prendre aucun risque de crise dans la prison.

2.3.3 Etablissement Pénitentiaire de Nouadhibou

Le Commandant de la GN et le régisseur nous accueillent à notre arrivée.

Nous avons un entretien dans le bureau du commandant ou, à ma demande, il m'explique ses fonctions et dresse l'état des lieux. Actuellement l'établissement pénitentiaire de Nouadhibou a 246 détenus pour une capacité maximale de 500 détenus.

Il y a deux postes de gardes à l'extérieur de la prison, situés à l'entrée principale et devant une porte située à l'arrière de la prison, et huit postes intérieurs. Un total d'effectifs de 41 gardes, 4 sous-officiers et un officier commandant qui est responsable de la sécurité extérieure et intérieure de l'établissement pénitentiaire.



Le régisseur nous explique que lui seul gère toutes les questions administratives et judiciaires des détenus. Il nous montre un livre de registre et les fiches des détenus, il a également établi des fiches informatiques sur un ordinateur portable. Il n'a aucun support administratif ni technique excepté une stagiaire.

Comme pour les autres établissements pénitentiaires l'ensemble des activités éducatives, professionnelles et le travail de réinsertion des détenus sont mises en œuvre par des ONG, (CICR, NOURA, Les envoyées de Dieu).

La GN soutient le régisseur dans ses activités quotidiennes.

Nous avons visité l'intérieur de la prison à la fin de l'entretien, l'infirmerie où l'on a eu un entretien avec le médecin, le service médical fonctionne sur demande, avec la présence d'infirmier. Il y a une avancée récente à noter : lors de l'incarcération des détenus, il y a systématiquement une visite médicale afin que le médecin puisse contrôler l'état de santé de chaque détenu et prendre les mesures nécessaires si besoin.

Nous avons visité les cours et les chambres des détenus, les espaces sont corrects et aménagés. Nous avons visité le quartier des femmes, occupé par 27 femmes, l'espace était propre et aménagé. L'accès au quartier femmes est surveillé par un sous-officier et lui seul dispose de la clef d'accès.

Nous avons aussi remarqué la bonne coordination entre le commandant de la GN et le régisseur.

3. Modèles riverains

Si nous prenons en compte la situation actuelle de la Mauritanie et l'objectif inscrit dans le plan quinquennal « la création d'un corps civil de gardiens de prisons », il nous semble judicieux de présenter dans ce rapport des modèles de référence qui peuvent s'adapter à cet objectif, et plus particulièrement le modèle espagnol, catalan.

La loi pénitentiaire générale de 1979 a été la première loi de la démocratie espagnole, approuvée par le parlement à l'unanimité, avec un consensus total entre les partis politiques à ce moment-là. L'article 25.2 de la Constitution espagnole (1978) dispose : « Les peines privatives de liberté et les mesures de sécurité seront orientées vers la rééducation et la



réinsertion sociale et ne pourront pas prescrire de travaux forcés. Le condamné à une peine de prison jouira, pendant l'exécution de celle-ci, des droits fondamentaux définis à ce chapitre, à l'exception de ceux qui sont expressément limités par le jugement qui le condamne. La Loi Organique Pénitentiaire du 26 septembre 19791 et le Règlement Pénitentiaire proclament, en cohérence avec cette disposition constitutionnelle, la rééducation et la réinsertion sociale en tant qu'orientations principales des institutions pénitentiaires, ainsi que la rétention et la garde des détenus.

La reconnaissance exemplaire de la transition démocratique de l'administration pénitentiaire espagnole/catalane et son évolution en rapport au respect des droits fondamentaux des détenus, à la prévention de la récidive et la réinsertion sociale, peut être sans doute un exemple de bonnes pratiques à suivre pour l'administration pénitentiaire mauritanienne.

L'exposé des expériences dans la sous-région en matière de mise en place de corps spécialisés de gardiens des prisons peut également s'avérer intéressante :

3.1 République Algérienne Démocratique et Populaire

L'Algérie a engagé, depuis une dizaine d'années, de profondes réformes structurelles et institutionnelles. Suite aux travaux de la Commission nationale de réforme de la justice, l'État algérien a ainsi initié une politique de réforme de la justice se déclinant en quatre axes principaux¹ :

- a. La révision du cadre normatif visant notamment à adapter les principaux textes législatifs nécessaires à l'activité judiciaire (code pénal, code de procédure pénale, code de procédure civile, ordonnance relative à l'assistance judiciaire) dans un souci constant d'assurer une protection efficace des droits fondamentaux du citoyen ;
- b. Les ressources humaines, par la mise en œuvre de plans de recrutement de magistrats, d'auxiliaires de justice et de personnels techniques et un renforcement des capacités de formation de base et de formation continue ;
- c. La modernisation de la justice en aidant, notamment le secteur à « passer à l'âge des TIC » : conception d'un site internet, réalisation d'un portail du droit, mise en place d'un centre national du casier judiciaire ; la mise en place d'un réseau sectoriel de la justice ; la constitution d'un système de gestion et de suivi du dossier judiciaire ; la mise en place

¹ SEKFALI, Zineddine (2010) *Introduction générale au système judiciaire algérien. Evolution et tendances 1962-2009*. Editions Casbah. Alger, Algérie.



- d'un système de gestion de la population carcérale ; la gestion des mandats d'arrêt ; la définition d'une nouvelle carte judiciaire ; la numérisation des archives judiciaires ;
- d. La réforme pénitentiaire : la direction générale de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion (DGAPR) a lancé depuis plusieurs années un ambitieux programme de modernisation. Ce programme couvre l'amélioration des conditions de détention et leur humanisation, ainsi que la préparation à la réinsertion sociale.

Dans le contexte de la politique pénitentiaire l'adoption du **Code de l'organisation pénitentiaire et de la réinsertion sociale des détenus en date du 6 février 2005**, l'Etat concrétise clairement la volonté d'humaniser la vie carcérale dans les établissements pénitentiaires algériens, la revalorisation des ressources humaines, axe fort de la réforme du secteur pénitentiaire, et la professionnalisation du personnel en respect des droits de l'homme.

Les données du système pénitentiaire algérien.

Population pénale ²	
Prison population totale (y inclut les détenus attendant leur procès et les prisonniers en détention provisoire)	60 220 <i>À la date du 31.12.2013 (source Nations Unies, « United Nations survey »)</i>
Taux de population carcérale (pour 100 000 habitants)	162 <i>Base sur une estimation de population totale de 37.28 millions d'habitants à la fin 2013, (source Nations Unies)</i>
Prévenus/prisonniers en détention provisoire (sur le pourcentage de la population carcérale)	6.2% <i>(à la date du 31.12.2013)³</i>
Femmes détenues (sur le pourcentage de la population carcérale)	1.7% <i>(31.12.2013)⁴</i>

² <http://www.prisonstudies.org/country/algeria>

³ http://www.prisonstudies.org/country/algeria#further_info_field_pre_trial_detainees

⁴ http://www.prisonstudies.org/country/algeria#further_info_field_pre_trial_detainees



Mineurs / jeunes prisonniers de moins de 18 ans (sur le pourcentage de la population carcérale)	0.8% (31.12.2013)
Les détenus étrangers (pourcentage de la population carcérale)	1.9% (31.12.2013)
Nombre d'établissements / institutions	131 (2013)
Capacité officielle d'accueil du système pénitentiaire	68 413 (31.12.2013)
Taux d'occupation (basé sur la capacité officielle)	88.0% (31.12.2013)

En rapport aux infrastructures pénitentiaires :

- 76 établissements de prévention implantés auprès d'un tribunal reçoivent les prévenus et les condamnés définitifs à des peines restrictives de liberté, dont la durée ou le reliquat de peine est inférieur à 2 ans ;
- 42 établissements de rééducation, placés auprès de chaque cours accueillent les détenus provisoires et les condamnés définitifs à une peine restrictive de liberté comprise entre deux et cinq ans ;
- 22 établissements de réadaptation reçoivent les condamnés définitifs à des peines d'une durée supérieure à cinq ans, ainsi que les condamnés à une peine de réclusion criminelle.

Les centres spécialisés pour mineurs, actuellement au nombre de 3 et les quartiers spécifiques dans les établissements classiques reçoivent les mineurs et les femmes, en attendant la construction de 81 nouveaux centres, (Plan national de construction des nouveaux établissements). Le déploiement progressif des services extérieurs a commencé en 2008 par la création du premier service à Blida, et s'est ensuite étendu à ce jour à 11 autres wilayas. Ces services ont pour missions la réinsertion, à travers des actions de contrôle et de



prévention de la récidive et une assistance individualisée d'accompagnement psycho-social dans le retour à la vie citoyenne. Un programme d'implantation de 25 centres agricoles a été lancé, 11 sont déjà opérationnels.

Sur le personnel pénitentiaire

L'augmentation des effectifs a été régulière depuis 2006 (14311 à plus de 18000 aujourd'hui), par ailleurs, l'ouverture de la nouvelle Ecole nationale de l'administration pénitentiaire réalisée à Koléa, dans la wilaya de Tipasa est à noter également.

Distribution personnel pénitentiaire	
Groupe d'emploi	Nombre d'effectifs (aprox.)
1. Detention et Sécurité	15.626
Corps de Commandement	1.276
Corps d'encadrement	3.323
Corps de rééducation	11.027
2.Reinsertion	573
Psychologue	459
Assistant(e) social(e)	41
Chef de bureau de réinsertion des détenus	3
Personnel de l'éducation et de la formation	70
3.Medical/Paramedical	1170
Médecin généraliste	604
Personnels spécialisés, techniques et le corps commun	566
4.Management penitentiaire	174
Cadres DGAPR	33
Equipes directives établissements	133
Equipe directive ENAP	3
Equipe directive ONTE	2
Equipes directives Services Extérieurs	3
5.Logistique/Administrative	487
Personnel auxiliaire	63
Personnel administration générale	352
Cadre Technique	72
6. Formation	19
Personnel ENAP	9
Corps documentalistes-archivistes	10



Statuts des Personnels des Etablissements Pénitentiaires

Le Décret exécutif n° 08-167 du 3 Joumada Ethania 1429 correspondant au 7 juin 2008 portant statut particulier des fonctionnaires appartenant aux corps spécifiques de l'administration pénitentiaire attribue aux fonctionnaires des corps spécifiques de l'administration pénitentiaire un statut particulier dérogeant au statut général de la fonction publique⁵. Il s'ensuit que l'appartenance ou non à ces corps spécifiques constitue un critère distinctif des personnels pénitentiaires.

Il existe donc deux catégories de personnels pénitentiaires au regard de ce critère, d'une part les personnels de rééducation, d'encadrement et de commandement, propres à l'établissement pénitentiaire, d'autre part les autres, essentiellement constitués des personnels de la DGAPR.

Quant aux autres personnels, médicaux, paramédicaux, socio-éducatifs ou techniques (informaticiens notamment), ceux-ci ne relèvent pas du statut particulier des corps pénitentiaires spécifiques, néanmoins, travaillant dans l'établissement pénitentiaire où ils sont rattachés, ils en sont partie intégrante, nonobstant la différence de métier et de statut.

L'ordonnance détermine les règles statutaires applicables aux fonctionnaires ainsi que les garanties fondamentales qui leur sont accordées dans le cadre de l'exercice de leurs missions au service de l'Etat, au sein des institutions et administrations publiques que sont les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, scientifique, technologique, culturel et professionnel, et les établissements publics comportant des personnels soumis au statut.

Ce statut ne se réduit pas à l'affirmation des droits fondamentaux du fonctionnaire. Il en organise la carrière, du recrutement à la cessation définitive d'activité, en passant par chacune des étapes de celle-ci.

Consécration des droits et devoirs fondamentaux du fonctionnaire

Sujet de droit, le fonctionnaire se voit reconnaître, en tant que tel, des droits et garanties fondamentaux propres à sa qualité, mais en contrepartie il est soumis à certaines sujétions.

⁵ La réforme est l'œuvre de l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant **statut général de la fonction publique**, approuvée par la loi du n°06-12 du 15 juillet 2006.



Droits et garanties fondamentaux

Les articles 26 à 39 du statut général énoncent ceux-ci :

- liberté d'opinion garantie dans la limite de l'obligation de réserve;
- prohibition de toute discrimination à raison des opinions, du sexe, de l'origine et de toute autre condition personnelle ou sociale, de l'adhésion à une organisation syndicale, à une association ou encore à un parti politique, sous les réserves légales ;
- droit syndical exercé dans le cadre des textes qui le règlementent ;
- droit de grève reconnu et s'exerçant dans le cadre légal qui le réglemente ;
- droit à la formation, au perfectionnement et à la promotion durant le déroulement de la carrière ;
- droit à la protection juridique de l'Etat contre les attaques, menace, outrages, injures et diffamations dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette énumération, non exhaustive, témoigne du haut niveau de protection statutaire dont jouit la fonction publique algérienne.

Les sujétions

Le fonctionnaire est astreint à un certain nombre d'obligations définies par les articles 40 à 54 du statut, communes pour la plupart :

- respect de l'autorité de l'Etat ;
- loyauté et impartialité ;
- obligation de réserve ;
- prohibition de l'exercice d'une activité lucrative à titre privé, à l'exception de celles touchant à la formation ou à la recherche, dans certaines conditions ;
- responsabilité de l'exécution des missions confiées ;
- secret professionnel ;
- respect des documents et biens administratifs placés sous sa garde ;
- prohibition de l'utilisation à des fins personnelles ou étrangères au service des locaux, équipements et moyens de l'administration ;
- devoir de correction, déférence et délicatesse dans les relations professionnelles ;
- devoir de courtoisie et diligence à l'égard de l'usager du service public ;
- prohibition de la corruption active et passive, passible de poursuites judiciaires.



Cette dernière interdiction est complétée par la prohibition d'une forme particulière de prise illégale d'intérêts d'origine étrangère.

Il est, en effet, interdit à tout fonctionnaire, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, mais seulement sous peine de sanctions disciplinaires, d'avoir, par lui-même ou par personne interposée et sous quelque dénomination que ce soit, à l'intérieur ou à l'extérieur du pays, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ou à constituer une entrave à l'exercice normal de sa mission, dans une entreprise soumise au contrôle ou en relation avec l'administration dont il relève.

L'entrée dans la carrière

Le fonctionnaire, sitôt recruté, est classé, rémunéré, évalué et astreint à la formation.

Le recrutement

Le recrutement des fonctionnaires est soumis au principe d'égalité de l'accès aux emplois publics, et à la condition de remplir un certain nombre de conditions :

- être de nationalité algérienne ;
- jouir de ses droits civiques ;
- posséder un bulletin du casier judiciaire exempt de mentions incompatibles avec l'exercice de l'emploi postulé ;
- être en situation régulière au regard du service national ;
- avoir l'âge, l'aptitude physique et mentale, ainsi que les qualifications exigées.

Eu égard aux spécificités inhérentes à certains corps, les statuts particuliers peuvent aggraver les conditions de recrutement.

Celui-ci s'effectue selon plusieurs procédures :

- concours sur épreuves ;
- concours sur titres pour certains corps de fonctionnaires ;
- test professionnel ;
- recrutement direct, parmi les candidats ayant subi une formation spécialisée prévue par les statuts particuliers, auprès d'établissements habilités.

A l'exception du recrutement direct, les candidats sont déclarés admis sur une liste de classement par ordre de mérite.



Une fois admis, le candidat recruté est normalement nommé en qualité de stagiaire, sauf s'il est dérogé à cette règle par des statuts particuliers prévoyant la titularisation directe dans le grade. Le stage probatoire, dont la durée est fixée à une année, peut être assorti d'une formation préparatoire. A son issue, le stagiaire est soit titularisé dans son grade, soit astreint à une unique prorogation de stage, soit licencié sans préavis ni indemnité.

La titularisation du stagiaire, subordonnée à l'inscription sur une liste d'aptitude, est soumise à la commission administrative paritaire compétente.

Classification et rémunération

Les fonctionnaires sont regroupés en corps régis par le même statut particulier. Les corps sont eux-mêmes subdivisés en catégories par niveaux de qualification au sein de quatre groupes :

- le groupe « A » auquel appartiennent les fonctionnaires exerçant des activités de conception, de recherche, d'études ;
- le groupe « B », constitué des fonctionnaires exerçant des activités d'application ;
- le groupe « C », comprenant les fonctionnaires agents de maîtrise ;
- le groupe « D », regroupant les agents d'exécution.

Chacune de ces catégories comporte des échelons correspondant à l'avancement du fonctionnaire dans son grade. Chaque échelon, affecté d'un indice, correspond à l'expérience professionnelle, en fait l'ancienneté. Chaque grade fait l'objet d'un classement catégoriel fixé par les statuts particuliers. Les catégories, les échelons et les indices constituent la grille indiciaire des traitements.

Le traitement, auquel s'ajoutent les primes et indemnités, constitue la rémunération. Les indemnités rémunèrent les sujétions particulières inhérentes à la spécificité de certaines activités, tandis que les primes ont pour vocation de stimuler le rendement et la performance.

L'Évaluation

Le fonctionnaire est soumis à une évaluation continue et périodique destinée à apprécier ses aptitudes professionnelles et ses mérites de nature à justifier avancement, promotion et octroi de distinctions honorifiques ou d'avantages liés au rendement et à la performance.



Elle est fondée sur des critères objectifs tenant au respect des obligations générales et statutaires, à la compétence professionnelle, à l'efficacité et au rendement ainsi qu'à la manière de servir. D'autres critères peuvent être retenus par les statuts particuliers, à raison de la spécificité de certains corps, notamment les pénitentiaires.

Elle donne lieu à une note chiffrée, accompagnée d'une appréciation d'ordre général. Elle est notifiée à l'intéressé qui peut la contester devant la commission administrative paritaire compétente.

La formation permanente

L'administration est tenue d'organiser de manière permanente des cycles de formation et de perfectionnement, en vue d'assurer l'amélioration des qualifications et la promotion professionnelle du fonctionnaire ainsi que sa préparation à de nouvelles missions. Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation permanente sont fixées par voie réglementaire (art.104 et 105).

Progression dans la carrière : avancement et promotion

La gestion de la carrière s'inscrit dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines conduite au moyen de plans annuels de gestion des ressources humaines et des plans annuels ou pluriannuels de formation et de perfectionnement (art.111).

L'élévation régulière d'échelon caractérise l'avancement. Chaque catégorie (A, B, C ou D) comporte des échelons correspondant à l'avancement du fonctionnaire dans son grade.

La promotion se réalise par la progression de grade relevant du même corps ou du corps immédiatement supérieur et s'obtient, soit :

- sur titre, parmi les fonctionnaires qui ont obtenu au cours de leur carrière les titres et diplômes requis ;
- par voie d'examen ou test professionnels ;
- au choix, par voie d'inscription sur la liste d'aptitude après avis de la commission paritaire, parmi les fonctionnaires justifiant de l'ancienneté requise.

La promotion par passage dans un groupe supérieur est subordonnée à une formation préalable prévue par les statuts particuliers ou à l'obtention du diplôme requis.



Les évènements de la carrière

La carrière du fonctionnaire n'est pas immuable, il peut changer de position statutaire, être muté, interrompre momentanément son activité, ou encore être poursuivi disciplinairement jusqu'au terme de sa vie professionnelle.

Dans le changement de position statutaire, en activité, le fonctionnaire peut demander à être détaché, placé hors-cadre, mis en disponibilité ou muté.

Sont considérés comme position d'activité :

- Le congé annuel ;
- Le congé de maladie ou accident du travail ;
- Le congé de maternité ;
- L'autorisation d'absence ;
- Le rappel pour perfectionnement ou entretien dans le cadre de la réserve ;
- Le rappel dans le cadre de la réserve ;
- L'admission à un cycle de perfectionnement.

Sont également possibles, la mise en position d'activité auprès d'une autre institution ou administration publique et la mise à disposition d'associations nationales d'intérêt général ou d'utilité publique pour une période de deux années renouvelables une fois. Dans les deux cas, le fonctionnaire continue à être rémunéré par son administration d'origine.

Les poursuites disciplinaires

Celles-ci sont engagées sur le fondement de la commission d'une faute répréhensible, dont la sanction est prononcée dans le respect de règles procédurales garantissant les droits du fonctionnaire poursuivi.

La faute répréhensible

La faute passible de poursuites disciplinaires, imputable au fonctionnaire, se définit comme tout manquement aux obligations professionnelles, toute atteinte à la discipline, toute faute ou irrégularité commise par ce fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Elle l'expose non seulement à une sanction disciplinaire, mais également, le cas échéant, à des poursuites pénales (art.160).



Le statut général distingue quatre types de fautes professionnelles selon leur degré de gravité :

- le premier degré de faute vise tout manquement à la discipline générale susceptible de porter atteinte au bon fonctionnement du service ;
- le second s'applique aux actes portant préjudice par imprudence ou négligence à la sécurité des personnels et des biens de l'administration, et à la transgression la moins grave des obligations statutaires ;
- le troisième incrimine : le détournement de documents de service, la dissimulation des informations d'ordre professionnel, le refus sans motif valable d'exécuter les instructions de l'autorité hiérarchique, la divulgation des secrets professionnels ou sa tentative, l'utilisation des équipements ou des biens de l'administration à des fins personnelles ou étrangères au service ;
- le quatrième incrimine les faits les plus graves : le bénéfice d'avantages de toute nature de la part d'une personne physique ou morale, en contrepartie d'un service rendu dans le cadre de l'exercice de ses fonctions (corruption), la commission d'actes de violences sur toute personne sur les lieux du travail, la dégradation volontaire et grave des équipements et du patrimoine immobilier de l'administration de nature à entraver la bonne marche du service, la destruction de documents administratifs en vue de perturber le service, la falsification des titres, diplômes ou de tout autre document subordonnant le recrutement ou l'avancement du fonctionnaire, le cumul d'emplois.

Ne figure pas dans ce classement, l'abandon de poste, constitué dès lors que le fonctionnaire est absent depuis au moins quinze jours consécutifs sans justification valable. Cette faute est passible de la révocation.

En outre, certains statuts particuliers, tel celui des fonctionnaires pénitentiaires prévoient des incriminations spécifiques.

Les sanctions

La sanction disciplinaire encourue est du même degré que les faits reprochés. Aux quatre degrés de fautes professionnelles correspondent ainsi quatre types de mesures disciplinaires classées par ordre de gravité :

- 1er degré : rappel à l'ordre, avertissement écrit, blâme ;
- 2° degré : mise à pied de un à trois jours, radiation du tableau d'avancement ;
- 3° degré : mise à pied de quatre à huit jours, abaissement d'un ou de deux échelons, déplacement d'office ;
- 4° degré : rétrogradation dans le grade immédiatement inférieur, licenciement.



D'autres sanctions, spécifiques, sont prévues par les statuts particuliers.

La procédure disciplinaire et ses garanties

L'action disciplinaire est exercée par l'autorité investie du pouvoir de nomination : ministre, wali, directeur, etc.

Organe de poursuites, cette autorité statue également au fond. Les règles de procédure diffèrent selon que les sanctions encourues relèvent, soit des deux premiers degrés, soit des deux derniers.

S'agissant des sanctions des deux premiers degrés, la sanction est prononcée, après explications écrites de l'intéressé, mais en premier et dernier ressort.

Concernant les sanctions des troisième et quatrième degrés, la sanction disciplinaire est également prononcée par l'autorité poursuivante, mais après avis conforme de la commission administrative paritaire compétente, siégeant en conseil de discipline. En outre, le fonctionnaire sanctionné dispose du droit d'en appeler à la commission de recours compétente, dans le délai d'un mois à compter de la notification de la décision.

En toute hypothèse, le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée, dispose des droits fondamentaux que sont, d'une part la notification des griefs formulés à son encontre, d'autre part la communication de l'intégralité de son dossier disciplinaire dans un délai de quinze jours à compter de l'engagement des poursuites.

Traduit devant la commission administrative paritaire, le fonctionnaire peut présenter des observations écrites ou verbales, voire citer des témoins. Il a droit à l'assistance d'un avocat, et d'une manière générale à celle de tout défenseur habilité ou fonctionnaire de son choix. Les droits de la défense sont en outre garantis, non seulement par l'obligation générale de motivation tant de l'acte de poursuite que de la décision rendue par la commission saisie, mais également par le jeu de la prescription des faits reprochés tenant au défaut de saisine du conseil de discipline dans les quarante-cinq jours à compter de la date de constatation de ces faits (art.166). D'une brièveté extrême, ce délai contraint l'administration à agir de manière précipitée, au risque de préjudicier en même temps à la qualité de la procédure disciplinaire et aux droits de la défense.

En cas de faute professionnelle grave, le fonctionnaire est immédiatement suspendu, avec le bénéfice toutefois de la perception d'un demi traitement. En cas d'acquiescement ou de prescription des faits, il est rétabli dans ses droits.



La réhabilitation du fonctionnaire sanctionné pour faute de l'un des deux premiers degrés peut être sollicitée, passé le délai d'un an. Elle est acquise, de droit, deux années après le prononcé de la mesure disciplinaire.

Le terme de la carrière

Volontaire ou subie, la cessation définitive d'activité résulte d'actes ou faits juridiques divers que sont, outre le décès et l'admission à la retraite ou la démission régulièrement acceptée, le licenciement, la révocation, la déchéance des droits civiques ainsi que la perte ou la déchéance de la nationalité algérienne.

La démission est un droit, mais une fois acceptée dans le délai de deux mois à compter du dépôt de la demande, celle-ci devient irrévocable.

3.2 République du Mali⁶

Selon la loi n 01-003/ANRM du 27 Février 2001 portant régime Pénitentiaire et Education Surveillée malien en son article 2 : la détention pénale s'effectue dans les établissements pénitentiaires et dans les établissements d'éducation surveillée conformément aux conditions fixées par la présente loi. Comme dans toutes les autres administrations pénitentiaires au monde, le corps des surveillants de prison joue inévitablement un rôle de premier plan dans le système carcéral

Les données du système pénitentiaire malien⁷	
Ministère de tutelle	Ministère de la Justice
Administration pénitentiaire	Direction National de l'Administration Pénitentiaire et de l'Education Surveillée (DNAPES). Bamako, Mali
Population totale de la prison (y compris les prévenus / et les prisonniers en	5 209 <i>en 2014 (source U.S. State Department human rights report - omitting prisoners in</i>

⁶ Rapport annuel 2010 sur la situation des droits de l'homme au Mali. Commission Nationale des Droits de l'Homme.

⁷ <http://www.prisonstudies.org/country/mali>



détention provisoire)	<i>the three northern regions of Mali)</i>		
Taux de la population carcérale (pour 100.000 habitants)	33 <i>Basée sur une estimation de la population de 15.77 million à la mi-2014 (source Nations Unies)</i>		
Prévenus / prisonniers en détention provisoire (sur le pourcentage de la population carcérale totale)	52.8% <i>(en 2014)</i>		
Femmes détenues (sur le pourcentage de la population carcérale totale)	2.8% <i>(2014)</i>		
Mineurs / jeunes prisonniers (moins de 18 ans) (sur le pourcentage de la population carcérale)	1.3% <i>(2014)</i>		
Nombre d'établissements pénitentiaire / institutions	58 <i>(2002)</i>		
Capacité officielle d'accueil du système pénitentiaire	3 000 <i>(mid-2009)</i>		
Taux d'occupation (basé sur la capacité officielle)	223.3% <i>(mid-2009)</i>		
Tendance de la population carcérale (Année, total de la population carcérale, le taux de population carcérale)	2002	4,040	38
	2004	4,407	38
	2009	6,700	49
	2011	5,817	40
	2013	4,963	32

La loi n°01-003 du 27 février 2001 portant régime pénitentiaire et éducation surveillée a procédé à deux aménagements majeurs. Dans l'optique de mieux humaniser la détention, les établissements pénitentiaires, seront mieux étoffés. L'article 4 les classera en six groupes:



- Les maisons d'arrêt : pour les cas de détention provisoire, les condamnés à des courtes peines, et les contraints par corps pour dettes civiles ;
- Les maisons de correction : pour les condamnés à des peines de longue durée ou ayant des comportements agressifs. ;
- Les pénitenciers agricoles : prévus pour les condamnés qui acceptent les activités rurales ;
- Les centres d'observation et de rééducation : pour les mineurs en quête d'assistance éducative ou ayant fait l'objet de procédures judiciaires ;
- Les centres de formation professionnelle : construits pour les personnes condamnées qui acceptent d'acquérir une formation professionnelle ;
- Les centres spécialisés : pour mineurs et femmes en vue de formations spécifiques pour leur rééducation et réinsertion sociale.

La création d'un corps spécialisé dans la surveillance des prisons et des centres d'éducation surveillée avec la même loi n°01-003 du 27 février 2001 portant régime pénitentiaire et éducation surveillée L'éducation surveillée verra jour, c'est un concept nouveau, ayant pour but d'assurer la rééducation, la réadaptation et la rééducation des mineurs. Un personnel spécialisé sera institué au sein de l'administration pénitentiaire, chargé de l'éducation surveillée. Les militaires de la garde nationale seront déchargés définitivement du service de surveillance et remplacés par des surveillants de maison d'arrêts, recrutés spécialement et relevant entièrement du ministre chargé de la justice. Quant au personnel en charge de l'éducation surveillée, c'est-à-dire des centres pour mineurs, l'article 20 les classe en 8 catégories :

- Les éducateurs ;
- Les assistants sociaux ;
- Les psychologues ;
- Les médecins ;
- Les psychiatres ;
- Les formateurs techniques et les formateurs éducatifs ;
- Les surveillants ;



- Les infirmiers.

Le décret n°03-326/P-RM du 06 août 2003, portant statut particulier des fonctionnaires du cadre de la surveillance des services pénitentiaires et de l'éducation surveillée, constitue donc une étape de plus dans la consolidation du statut du personnel de l'administration. Enfin, l'administration pénitentiaire a l'obligation d'assurer non seulement une bonne alimentation aux détenus mais aussi de veiller au maintien du bien-être de leur état physique et mental, l'instauration d'alternatives à la peine privative de liberté.

Ainsi selon l'article 2 du décret n° 03-326/PRM du 6 Août 2003 portant statut particulier des fonctionnaires du cadre de la surveillance des services Pénitentiaires et de l'Education Surveillée le Personnel est chargé de la surveillance et de la gestion des établissements Pénitentiaires et de l'Education Surveillée. Aussi ce corps revêt-il un caractère paramilitaire (article 1) qui fait de lui, un corps ayant des similitudes en matière de sécurité publique et de discipline avec l'armée.

A cet effet, les surveillants de prison font l'objet d'un statut particulier (décret n 03-326/PRM du 6 Août 2003 susmentionné) fixant en ce qui le concerne les modalités d'application de statut général des fonctionnaires. Mais force est de constater que ce statut particulier n'a pas pu prendre en compte les spécificités essentielles du corps des surveillants découlant de l'extrême délicatesse de la mission confiée à l'Administration Pénitentiaire et de l'Education Surveillée.

Les problèmes que le statut particulier n'a pas pris en compte sont :

- l'absence d'un plan de carrière bien défini,
- l'absence de dispositions véritablement propres au corps en ce qui concerne le recrutement,
- la rémunération des surveillants ne tient pas compte du caractère particulier des fonctions et des responsabilités exceptionnelles qu'ils assument, et
- le régime disciplinaire prévu pour l'ensemble des fonctionnaires doit être complété pour être adapté aux spécificités du corps des surveillants.

Ce sont autant de lacunes dans le présent statut particulier des surveillants de prison.

En effet, cette évolution soulève essentiellement des problèmes d'ordre matériel pour l'Administration Pénitentiaire et appelle des réponses en termes de gestion pragmatique des effectifs carcéraux.



En effet, la situation des surveillants à travers le décret n 0326/PRM en date du 6 Août 2003 susmentionné ne semble guère donner satisfaction aujourd'hui ni aux intéressés ni à l'Administration pénitentiaire. Cette situation fait objet de critique concordante : mauvais classement « catégoriel » des surveillants dans la fonction publique, régime disciplinaire inadapté, rémunération et récompense insuffisantes, mauvaise politique de recrutement. Il est à souligner que le statut particulier qui gère actuellement les surveillants de prison est quelque peu laconique, il ne tient pas suffisamment en compte des spécifications de la mission dévolue aux surveillants et l'objectif poursuivi par l'administration pénitentiaire et l'éducation surveillée.

Cependant, l'un des moyens pour essayer de pallier les carences du personnel surveillant c'est d'amener pour celui-ci un véritable cadre statutaire, les orientations principales de ce nouveau statut législatif doivent être les suivantes :

- L'importance accordée aux problèmes de sélection à tous les stades du recrutement,
- La recherche d'un équilibre dans les structures des différents corps du personnel par un déroulement plus harmonieux des carrières et de plus larges possibilités de promotions internes,
- L'institution d'un régime disciplinaire plus rapide et efficace en plus des sanctions disciplinaires prévues par le statut général des fonctionnaires,
- Des récompenses particulières qui peuvent être décernées aux surveillants de prison telles que : le témoignage officiel de satisfaction et la médaille pénitentiaire et la place faite à la formation professionnelle initiale et au perfectionnement en cours d'emploi.

En plus de cela l'élaboration d'un statut de nature législative devra institutionnaliser et rationaliser le contrôle hiérarchique et syndical des fonctionnaires de la surveillance. La prise en compte de ces différents aspects dans le statut de nature législative permettra aussi de moderniser le corps de la surveillance des prisons en organisant d'abord la reprise en main du personnel par la hiérarchie, ensuite en redéfinissant les règles de son recrutement, enfin en développant sa formation.

En réalité l'administration pénitentiaire pour satisfaire aux exigences nationales et internationales en matière pénitentiaire, doit impérativement procéder à la valorisation et à la professionnalisation des surveillants de prison qui constituent la pièce maitresse de toute politique d'humanisation des prisons. L'octroi de nature législative va également s'inscrire dans le cadre d'une œuvre de rénovation de l'appareil judiciaire et de construction permanente de l'Etat de droit et de protection des droits humains en milieu carcéral.



Bien que l'on puisse légitimement s'interroger sur l'efficacité de ces différentes réformes sur la condition du détenu. En effet, les résultats ne sont pas à la hauteur des souhaits. Tous les maux que l'on a cru combattre, persistent malgré quelques avancées. Et c'est ce qui ressort de tous les rapports des organisations et associations de défense des droits de l'homme.

Les recommandations dans le Rapport annuel 2010 sur la situation des Droits de l'homme au Mali montrent combien il y a de chemin à faire entre les textes et la pratique. En effet, ces textes constituent des avancées mais les habitudes empêchent leur application effective, car le Mali n'a pas de politique pénale bien développée. A la date d'aujourd'hui, tous les textes ont changé et la vie carcérale n'a pas beaucoup évoluée.

Aussi, les recommandations suivantes ont été formulées pour une meilleure prise en charge de l'incarcération au Mali :

- Elaboration et mise en place d'une politique pénale et pénitentiaire à travers : - une rigoureuse application des textes et une relecture du code pénal dans le sens de l'amenuisement des aspects répressifs ;
- Application effective de la loi portant régime pénitentiaire par l'affectation des agents sociaux, la construction de nouvelles maisons d'arrêts dans tous les chefs lieu dont les prisons datent de la colonisation et la fermeture des anciennes maisons d'arrêt comme celle de Bamako ;
- Attribution de la gestion alimentaire des détenus aux des professionnels ;
- introduction des juges d'application des peines pour un meilleur suivi des détenus ; - la mise en place d'une structure étatique d'inspection et de contrôle des maisons d'arrêt et surtout de la garde à vue ;
- Augmentation significative des dotations tant financières que matérielles des centres de détention, en particulier un budget conséquent pour chaque maison d'arrêt;
- Création de véritable écoles, ateliers et autres structures permettant aux détenus de longue durée d'apprendre un métier ;
- Mise en place d'une structure de suivi des personnes en liberté surveillée pour éviter les récidives ;
- Construction de toilettes et cuisines hygiéniques dans les prisons et en particulier dans les cellules de garde à vue ;
- Affectation de médecins, infirmiers, psychiatres dans les prisons et les commissariats ;
- Création d'une école maternelle au centre pour Bollée mineur ;
- Variation de l'alimentation journalière avec des fruits dans les centres de détention ;



- Construction de cellules plus larges de garde à vue bien aérées avec un minimum de confort permettant d'éviter les courbatures et facilitant les mouvements ;
- Dotation des prisons en lits au minimum des matelas.

Modèles de surveillance intérieure et extérieure des prisons, adoptés dans différents pays du nord d'Afrique et d'Europe

	Algérie	Tunisie	Maroc	Catalogne Espagne	France
Sécurité intérieure	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires
Sécurité extérieure Transferts	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Corps de sécurité de l'état ou police autonome	Agents pénitentiaires Corps de sécurité de l'état

	Italie	Pays Bas	Angleterre
Sécurité intérieure	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires	Agents pénitentiaires
Sécurité extérieure Transferts	Police Pénitentiaire	Corps de sécurité de l'état Agents pénitentiaires	Sécurité privée Corps de sécurité de l'état



4. Constats de la mission en Mauritanie

4.1 *Ce que disent les textes*

La première question à observer c'est que la fonction du JAP (Code de procédure pénal article 637) n'est pas reprise ni décrite dans le Décret n 70. 153 du 20 mai 1970 fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires, ni dans le Décret n 98-078 la 26/10/98 portant l'organisation et fonctionnement d'établissements pénitentiaires et de réinsertion.

Cette fonction, même si elle est prévue par les textes depuis longtemps, vient d'être confiée aux juges d'instruction au niveau des tribunaux de Wilaya (régions). Cela est problématique en soi car les juges d'instruction sont généralement parties prenantes aux procès ayant conduit à l'incarcération

L'analyse attentive du décret n 70. 153 du 20 mai 1970, fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires, conduit à dire clairement que la mission de surveillance des prisons en République Islamique de Mauritanie devrait être confiée à un corps spécialisé et que les corps constitués actuellement notamment les forces armées et de sécurité ne peuvent pas assurer cette responsabilité précisée par les dispositions en vigueur en la matière.

La DAPAP et les procureurs de la république exercent leurs responsabilités d'administration pénitentiaire à travers la désignation d'un greffier ou greffier en chef comme régisseur des prisons et dont la mission est précisée par l'article 10, mais selon les textes cette fonction devrait correspondre au chef d'établissement.

Mais selon l'article 6 du décret_n 98-078 la 26/10/98 la responsabilité de la Direction de l'établissement et très bien définie :

« Pour les trois Wilayas de Nouakchott, par le directeur chargé de l'administration pénitentiaire ;

- Pour les autres wilayas par le procureur de la République territorialement compétent. »

Une fois de plus entre les textes et la réalité il y a un grand écart.

Une deuxième question posée, l'article 11 «Les gardes nationaux affectés à cette mission assistent le régisseur de prison dans le maintien de la discipline au sein de l'établissement »



Théoriquement et selon les décrets, la garde nationale devrait assister le chef d'établissement, car c'est la plus haute autorité de l'établissement pénitentiaire, le régisseur et sous les ordres du chef d'établissement.

A L'analyse les textes on peut déduire que : la GN est sous l'autorité de l'administration pénitentiaire dans les Wilayas de Nouakchott et sous l'autorité du procureur dans les autres Wilayas

Un autre grand écart entre textes et réalité :

Article 44 / : - Aucun détenu ne peut remplir un emploi comportant un pouvoir d'autorité ou de discipline.

Statut du détenu choisi comme délégué de cour ?

Article 52 / : - Les punitions sont prononcées par le chef d'établissement sur proposition du personnel chargé de la surveillance des détenus

Si la GN n'est pas en contact direct avec les détenus d'où viennent les propositions ?

Ce ne sont là que quelques exemples : les textes s'éloignent énormément de la réalité de terrain et de la gestion quotidienne et de l'organisation des établissements pénitentiaires

4.2 Ce que disent les personnes rencontrées

Volonté unanime de créer le corps de gardien civil de prison.

Volonté unanime que l'objectif des prisons soit la réinsertion des détenus.

✓ **GN**

La GN comme les responsables de l'administration pénitentiaire soulignent que la direction des établissements pénitentiaires est de la responsabilité du procureur.

Toutefois, il n'y a aucune référence à cela dans les textes consultés.



La GN assume des compétences, qui ne lui correspondent pas, selon le décret n 98-078 et la loi du 26/10/98 portant organisation et fonctionnement d'établissements pénitentiaires et de réinsertion.

✓ **DAPAP**

Inexistence de personnel et structure de l'administration pénitentiaire dans les établissements.

La fonction de JAP, même si elle est prévue par les textes, vient d'être confiée aux juges d'instruction au niveau des tribunaux de Wilaya. Cela est problématique car les juges d'instruction sont généralement parties prenantes aux procès ayant conduit à l'incarcération.

Il y a aussi un manque de procédures claires et définies de travail.

La responsabilité de l'administration pénitentiaire en matière de réinsertion est assumée par les différentes ONG.

✓ **AVOCAT**

Manque de politique pénale/pénitentiaire

✓ **ONG**

Elles assument le rôle en matière d'aménagements et réinsertion que devrait assumer l'Etat.

4.3 Les visites aux 5 établissements pénitentiaires

Dans tous les établissements pénitentiaires visités, à l'exception de l'établissement pénitentiaire de Nouadhibou, la GN n'a pas de contact direct avec les détenus à l'intérieur des prisons. Ils gèrent les incidents quotidiens à travers les détenus délégués de cour

A l'exception de la prison centrale de Nouakchott et celle de Nouadhibou où l'hygiène des prisons est problématique, on perçoit des efforts en ce qui concerne l'aménagement et l'hygiène des prisons, dans les autres prisons l'hygiène peut être un risque grave d'infections. Surtout dans les cuisines où l'on manipule des aliments pour la préparation des repas.



A l'exception de la prison d'Aleg où le régisseur dispose de deux secrétaires/agents administratifs, dans les autres prisons les professionnels de l'administration pénitentiaire ne sont pas présents, ni pour prendre en charge les aspects judiciaires et administratifs des détenus, ni pour exécuter les mandats de la loi en ce qui concerne la réinsertion des détenus.

Le régisseur est l'unique personne de l'administration pénitentiaire présente dans l'établissement. Il ne peut à lui seul assumer toutes les fonctions prévues.

La GN aide, selon sa possibilité, le régisseur de l'établissement dans ses fonctions.

Les détenus gèrent l'intérieur des prisons.

✓ ***Etablissement pénitentiaire d'El Dar Naim***

A cause de la surpopulation carcérale, les conditions des détenus ne sont pas correctes.

Cette surpopulation peut poser de graves problèmes d'hygiène, de santé, de corruption entre les détenus, ainsi que des problèmes de sécurité de l'établissement.

On remarque que la GN a laissé la gestion intérieure de la prison aux mains des détenus et que le lien entre GN et détenus sont assurés par des délégués de cour.

La GN n'a plus de présence à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.

✓ ***Etablissement pénitentiaire de femmes***

La GN dispose de femmes au sein de son corps, or, il nous semble curieux pour cette raison que dans les quartiers ou établissements pour femmes les surveillants soient des gardiens/hommes de la GN hommes.

✓ ***Etablissement pénitentiaire d'Aleg***

Cette prison, inaugurée en 2011, est récente mais les aménagements nécessaires ne sont pas réalisés, la prison est donc dans un état détérioré.



Le Circuit de cameras internes de surveillance est installé mais inopérant car il n'a pas été mis en marche.

La cuisine où l'on manipule les aliments ne répond à aucune mesure d'hygiène ce qui peut provoquer de graves problèmes toxico alimentaires.

Cette prison dispose de toute une zone libre avec des chambres sans détenus (375 places libres).

✓ ***Etablissement pénitentiaire de Nouadhibou***

C'est la prison qui est la mieux organisée et aménagée de toutes les prisons visitées tant au niveau de l'aménagement de la prison qu'au niveau des conditions de vie des détenus.

La GN est présente à l'intérieur de la prison.

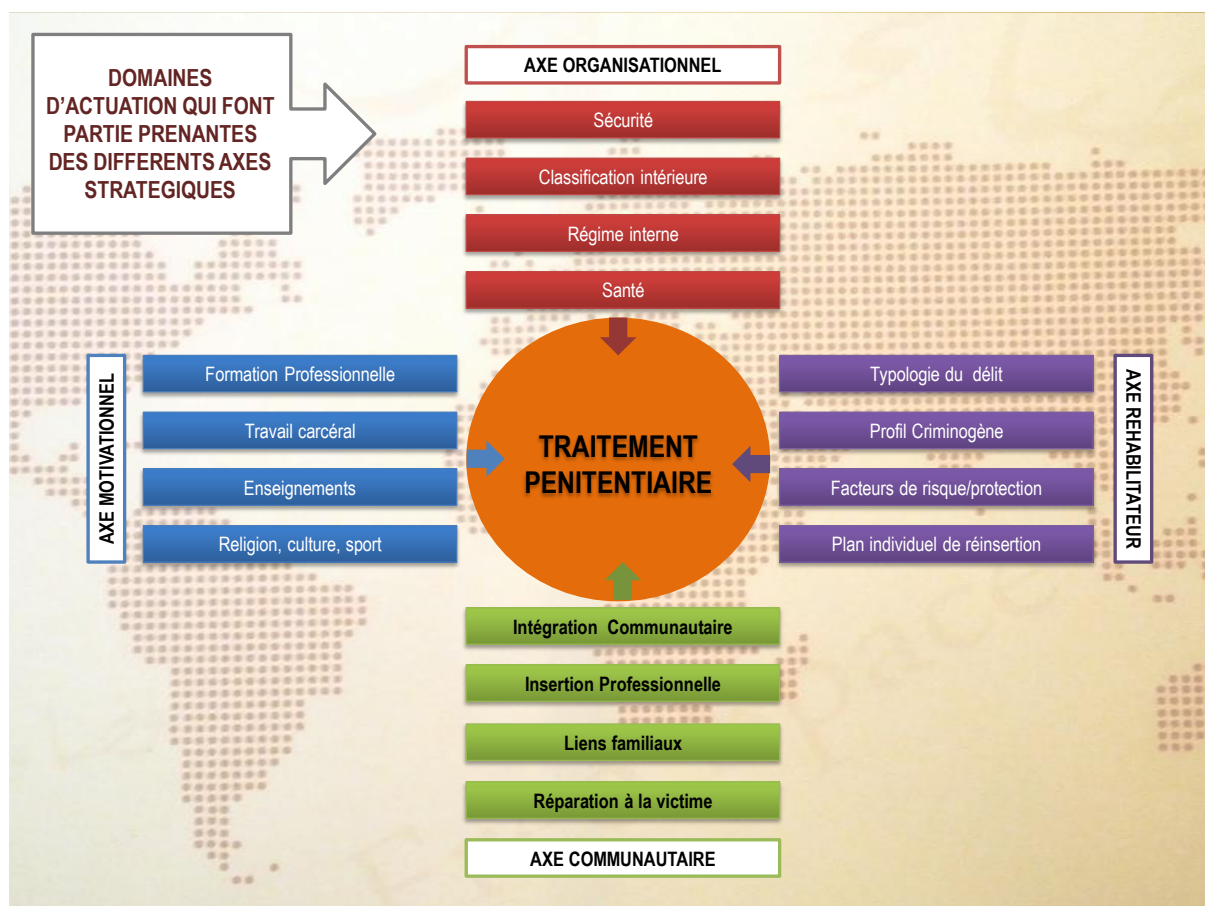
Le seul aspect qu'il faudrait rapidement résoudre concerne la cellule d'isolement qui n'est pas en accord avec les standards internationaux et le respect des droits humains.

5. Quelques conclusions.

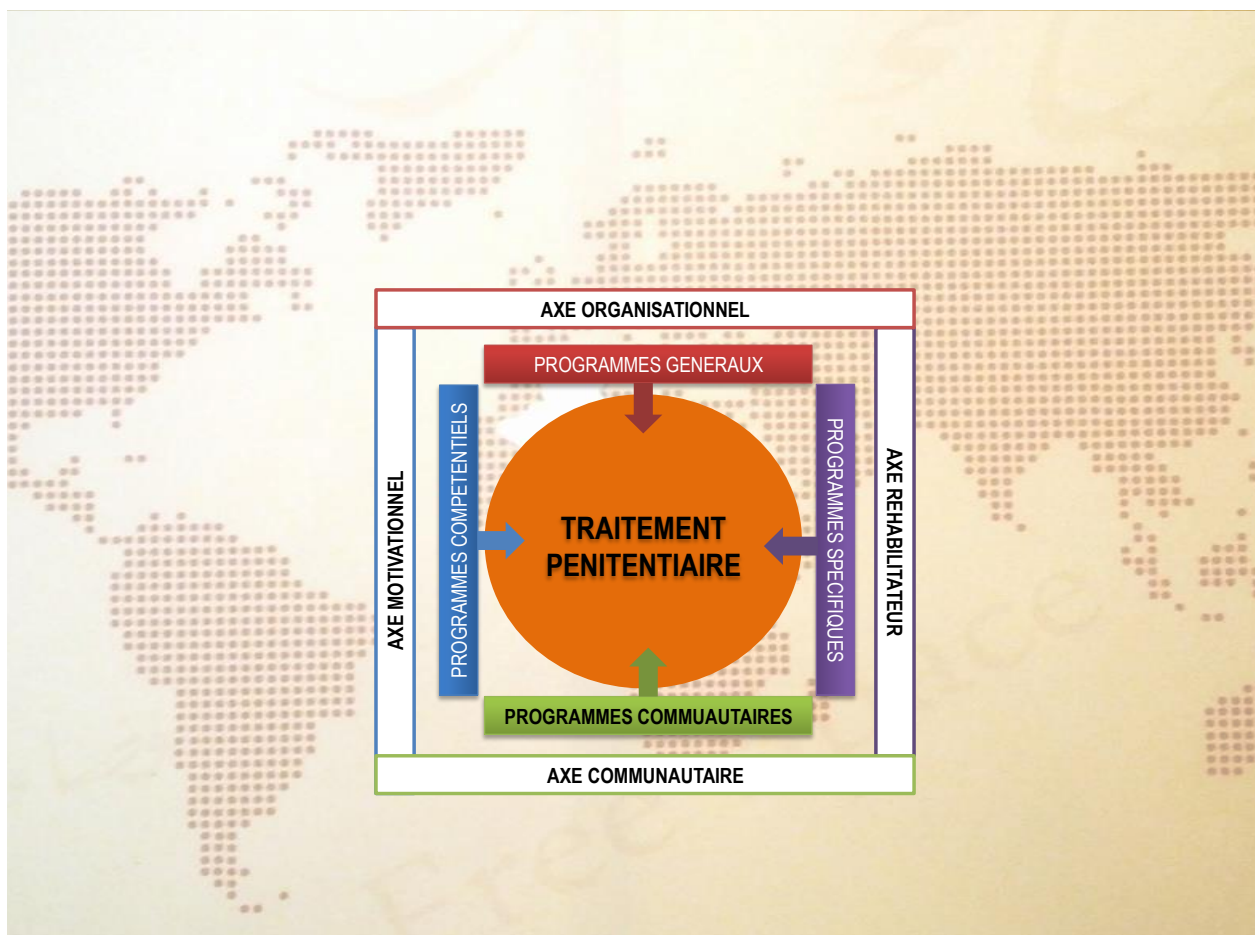
L'administration pénitentiaire en Mauritanie souffre actuellement de déficiences structurelles, organisationnelles et de gestion graves qui ont conduit l'état Mauritanien à mettre œuvre des réformes soutenues par différents bailleurs de fonds dont l'Union Européenne. Il est impératif qu'un changement radical d'attitude soit opéré au niveau du système pénitentiaire et que le gouvernement de la Mauritanie réagisse de manière sérieuse aux défis auxquels sont confrontés l'administration pénitentiaire, un véritable renouvellement des établissements pénitentiaires doit se produire

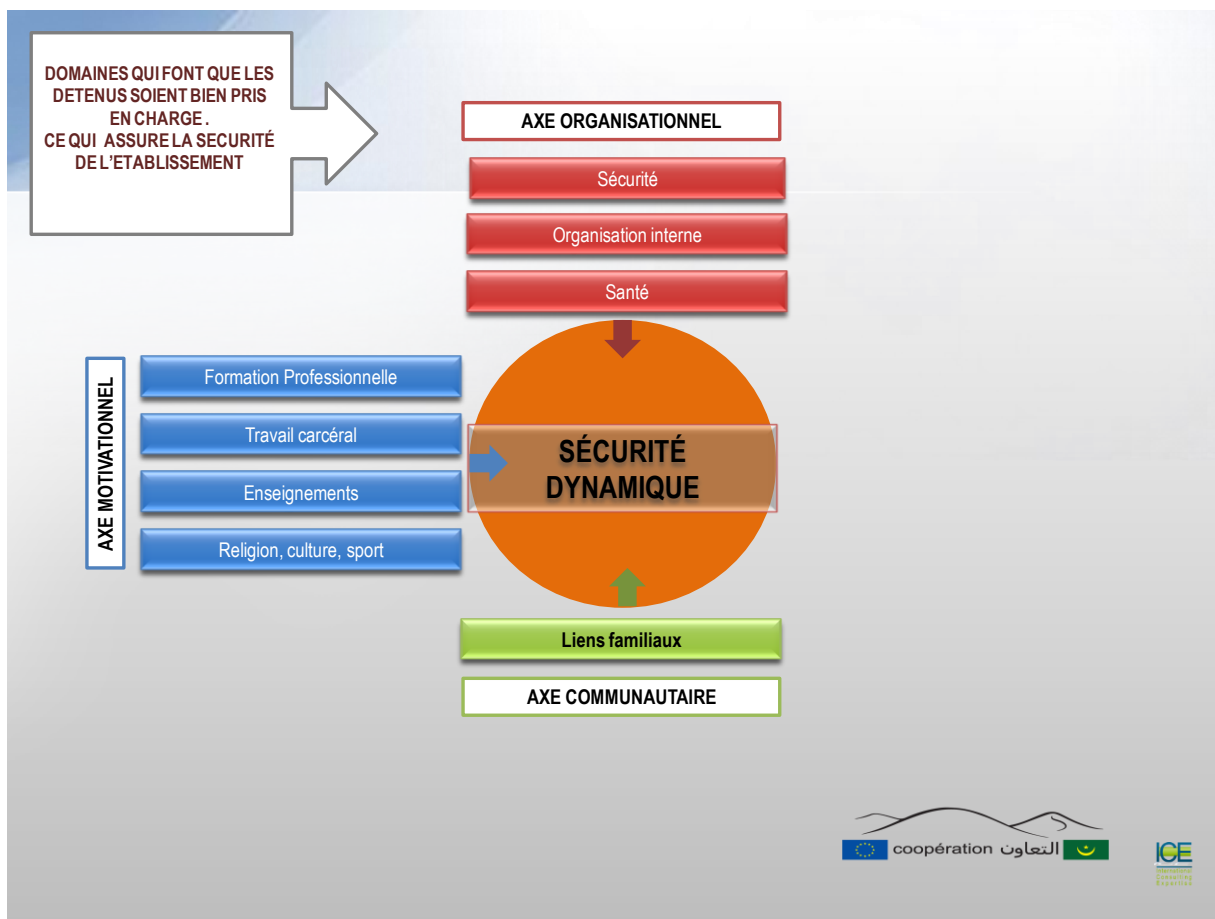
La République Islamique de Mauritanie doit considérer la situation du système pénitentiaire comme l'une de ses priorités. À cet égard, l'État doit adopter des politiques publiques globales visant à surmonter les graves déficiences structurelles présentes et faire en sorte que le système carcéral soit vraiment destiné à la réhabilitation et réinsertion des personnes privées de liberté, un premier pas est la création de ce corps civil de gardiens pénitentiaires .

Comme expliqué auparavant l'approche doit être globale et non partielle.



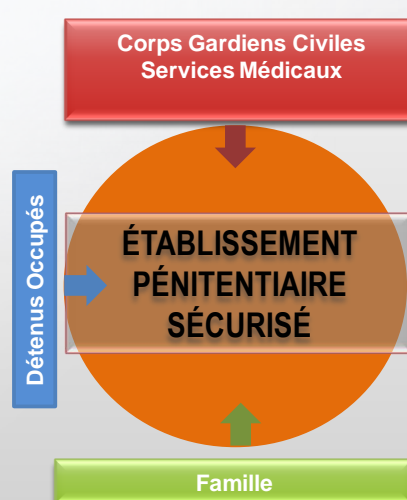
coopération التعاون







SÉCURITÉ PÉNITENTIAIRE DYNAMIQUE



Les chefs d'établissements pénitentiaires du Niger s'approprient le concept de « **sécurité dynamique** »

La lutte contre les groupes extrémistes violents au Mali et au Nigéria s'est traduite par l'arrestation de plusieurs membres accusés ou soupçonnés d'être affiliés à ces groupes, actuellement détenus dans les prisons du Niger. **La création d'un climat favorable aux bonnes relations entre le personnel pénitentiaire et les détenus est un facteur qui participe à la sûreté et la sécurité dans les prisons.** Les mesures prises pour assurer la sécurité vis-à-vis de l'extérieur (soit: empêcher toute évasion) et la sûreté interne (soit: empêcher les troubles) renvoient aux principes de la « **sécurité dynamique** » promus par l'UNODC.

Ces politiques publiques doivent prendre les quatre axes suivants :



- **La continuité:** cela doit être considérée comme une question État et sa mise en œuvre ne peut pas être affectée par des changements de gouvernement et des autorités pénitentiaires;
- **Cadre juridique adéquat:** il doit y avoir un cadre juridique approprié, et un règlement qui à son tour organise la gestion des établissements pénitentiaires.
- **Budget suffisant,** qui doit traduire une réelle volonté politique du gouvernement, sans dotation budgétaire suffisante, la capacité pertinente est extrêmement limitée et la mise en œuvre de ces politiques pénitentiaires peut échouer
- **L'intégration institutionnelle:** l'adoption des politiques pénitentiaires devrait être un engagement reliant toutes les branches du pouvoir public. Les politiques pénitentiaires devraient également examiner les conséquences ou l'impact que des réformes criminelles et judiciaires.

Si l'administration pénitentiaire passe du système de cogestion avec les détenus à un système de gestion de prisons unilatéral, les points antérieurement cités peuvent faciliter la mise en place de ce corps civil de gardiens de prison, mais cette action ne facilitera l'objectif de l'institution pénitentiaire : la prise en charge de citoyens qui ont commis des délits en les privant, exclusivement, de leur liberté tout en assurant leur réinsertion sociale à travers des activités de formation et éducation et le lien avec leur famille.

La Mauritanie ne doit pas seulement créer un corps de gardiens civils de prison, mais également mettre en place le dispositif, prévu dans le décret 1970 et pour cela, organiser une expérience pilote qui pourrait être menée dans la prison de Nouadhibou.

La mise en place de gardiens civils de prison, n'assurera pas une meilleure sécurité des établissements pénitentiaires si cela n'est pas accompagné d'un recrutement de personnel de l'administration pénitentiaire spécialisé en matière de réinsertion des détenus.

Un bon fonctionnement du système pénitentiaire garantira la sécurité des citoyens et la bonne administration de la justice.

Au contraire, lorsque les prisons ne reçoivent pas de ressources nécessaires, leur fonction n'est pas remplie : au lieu de fournir une protection, elles peuvent devenir des écoles de crimes et conduire à des comportements antisociaux, conduisant à la récidive plutôt qu'à la réhabilitation.



6. Propositions concrètes.

L'identification des enjeux (notamment sécuritaires) liés à la présence de la Garde Nationale au niveau des prisons de Mauritanie ;

- **Ce que l'on peut gagner, ce que l'on peut perdre :**
 - Ce que l'on gagne (Avancées) :
 - ✓ La Mauritanie doit mettre en place les Gardiens Civils de prison pour se conformer aux standards internationaux en matière pénitentiaire et ainsi avoir la reconnaissance internationale de son avance en matière de respects des droits de l'Homme ;
 - ✓ Si les Gardiens civils de prisons sont en contact direct avec les détenus, cela augmente la sécurité des établissements pénitentiaires.
 - ✓ Le contact direct facilite la réhabilitation et réinsertion des détenus, d'où l'importance de mettre en place et mobiliser tous les professionnels nommés et prévus dans le « Décret n 70. 153 du 20 mai 1970 fixant le régime intérieur des établissements pénitentiaires »

Selon les standards internationaux des droits de l'Homme les prisons doivent être des institutions civiles, gérées selon des principes de réhabilitation, et qui considèrent les détenus comme des citoyens et non pas comme des ennemis.

Le transfert du contrôle de la sécurité intérieure, aux autorités civiles, est la première étape vers un système pénitentiaire géré conformément aux principes des droits de l'Homme. La nécessité d'avoir des gardiens de prisons civiles est une exigence essentielle dans le cadre des droits humains.

Voici les exigences :

- Les délits criminels doivent être traités dans le cadre des protections de traitement équitable associées à un système civil de justice ;
- **Les prisons doivent être gérées par les pouvoirs civils ;**
- **Le système pénitentiaire doit avoir pour objectif de réhabiliter et réinsérer les détenus ;**



- Les détenus doivent conserver tous leurs droits qui ne sont pas nécessairement supprimés par le fait d'être incarcérés et durant leur séjour en prison ils doivent être préparés à leur vie en tant que citoyens libres ;
- Les prisons et les informations sur les prisons ne doivent pas être des secrets d'Etat mais doivent être ouvertes à la surveillance indépendante, sujettes à une forme d'examen parlementaire et à l'accès par des groupes issus de la société civile.

Pour que ces exigences soient respectées, il n'est pas approprié de placer la surveillance intérieure des détenus sous contrôle militaire (Garde Nationale). La Garde Nationale a pour tâche de protéger la société des ennemis externes et peut-être d'apporter son assistance en cas d'urgence interne mais les détenus ne sont pas des ennemis de l'Etat.

✓ **Règles standard minima de l'ONU, Règle 46(3) :**

Afin que les buts précités puissent être réalisés, les membres du personnel doivent être employés à plein temps en qualité de fonctionnaires pénitentiaires de profession, ils doivent le statut des agents de l'état et être assurés en conséquence d'une sécurité d'emploi ne dépendant que de leur bonne conduite, de l'efficacité de leur travail et de leur aptitude physique.

✓ **Règles pénitentiaires européennes, Règle 54(2) :**

Les membres du personnel doivent normalement être employés à titre permanent en qualité de fonctionnaires pénitentiaires; ils doivent avoir le statut d'agents de l'Etat et être assurés en conséquence d'une sécurité d'emploi ne dépendant que de leur bonne conduite, efficacité de leur travail, aptitude physique et santé mentale, et d'un niveau d'instruction approprié.

✓ **Recommandation (2001) 10 du Comité des ministres aux états membres sur le Code Européen d'éthique de la police.**

Une nette distinction doit être établie entre le rôle de la police et celui du système judiciaire, du parquet et du système pénitentiaire

Pour que le passage de la sureté intérieure des établissements pénitentiaires passe de la GN à des gardiens civils de prisons, encadrés par l'administration pénitentiaire, il faudra communiquer certains messages clairs aux personnes concernées, à tous les niveaux. Une sureté intérieure pénitentiaire moderne et professionnelle est différente de celle d'une structure militaire.



Les Gardiens Civils de prisons auront un contact direct avec les détenus et leur interaction avec eux pourra garantir, à travers une surveillance dynamique, le bon ordre et le bon climat de l'établissement pénitentiaire.

Il sera important de rassurer les parties prenantes : cela ne signifie pas qu'ils vont entrer dans un laisser faire ou une désorganisation de la sécurité des établissements pénitentiaires. Les prisons doivent être des lieux où règnent une discipline ferme et juste et des hiérarchies d'autorités claires. La surveillance exercée par de gardiens civils restera une organisation disciplinée. Les structures de rang pourront être conservées ou adaptées et l'on pourra décider que les membres du personnel continuent à porter un uniforme. Mais les points de référence seront différents, car la prison sera étroitement associée au processus judiciaire et à la société civile.

➤ Ce que l'on perd (Inconvénients) :

On ne peut rien perdre on ne peut que gagner, toutefois, la création d'un corps de gardiens civils n'est pas la seule solution au problème de sécurité des prisons mauritaniennes. Il faut traiter cette question de manière globale

- **Identification des obstacles institutionnels qu'impliquerait la création d'un corps civil des gardiens de prisons ;**

- ✓ Les actuels décrets, 1970 et 1998 qui ne sont pas encore mis en place ;
- ✓ Etablir une feuille de route concrète en tenant compte des difficultés juridiques, budgétaires et statutaires ;
- ✓ L'état actuel des prisons, l'administration pénitentiaire doit prendre le contrôle de l'intérieur des prisons actuellement cogéré par les détenus avec leurs représentants délégués de cour qui sont en lien avec la GN.

- **Identification des opportunités offertes par la mise en place d'un tel corps ;**

- ✓ **Améliorer la sécurité des établissements (sécurité dynamique) ;**
- ✓ Améliorer les conditions des détenus ;



- ✓ Améliorer la réinsertion des détenus ;
- ✓ Améliorer le statut des fonctionnaires pénitentiaires ;
- ✓ Améliorer la reconnaissance sociale des fonctionnaires de prison et de l'administration pénitentiaire ;
- ✓ Améliorer l'image de la Mauritanie a niveau international au regard du respect des droits de l'homme.

Sécurité statique	Sécurité dynamique
<ul style="list-style-type: none"> • Infrastructures adaptées à la prise en charge des détenus en visant l'objectif pénitentiaire « La réinsertion des détenus » • Moyens techniques de sécurité <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vidéo surveillance ✓ Arc détecteurs métaux ✓ Volumétries ✓ Senseurs de mouvement 	<p>Tout le personnel pénitentiaire travaille directement en contact avec les détenus</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Surveillants pénitentiaires ✓ Travailleurs sociaux ✓ Educateurs ✓ Professeurs ✓ Médecins



➤ En utilisant le système d'analyse swot on peut résumer les enjeux, opportunités et obstacles en un schéma concret :

	Forces	Faiblesses
Analyse Interne	<ul style="list-style-type: none"> • Volonté politique et technique de changement ; • L'existence d'une réglementation en accord avec les standards internationaux ; • Volonté de tous les acteurs de l'administration pénitentiaire, du ministère de la justice et de la GN. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'intérieur des prisons actuellement cogéré avec les détenus ; • Cogestion du système pénitentiaire entre DAPAP et GN ; • Manque de professionnalisation du métier de surveillance pénitentiaire ; • Infrastructures non adéquates à la mission pénitentiaire ; • Absence de politique pénale ; • Absence de budget suffisant.
	Opportunités	Menaces
Analyse Externe	<ul style="list-style-type: none"> • Le financement de l'Union européenne pour mettre en place et adhérer aux standards internationaux ; • Projet inclut dans le plan quinquennal du ministère de la justice ; • Appui des institutions et de la société civile et reconnaissance de cette avancée en matière de respects des droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement politique structurel ; • Manque de financement et appui de l'Union européenne et d'autres bailleurs de fond.



- *Propositions concrètes de nature à faciliter la mise en place du corps civil des gardiens de prison en Mauritanie.*



➤ Préparation soignée

Le transfert de la sécurité interne des établissements pénitentiaires d'un modèle militaire à un modèle civil exige des changements organisationnels complexes, une planification soignée et une analyse de tous les aspects qui entrent en jeu.

- L'amendement du dispositif juridique et institutionnel (ou mettre en place le décret 1970) ;
- Un programme de recrutement ;
- Un programme de formation ;
- Des séminaires et des visites d'étude dans d'autres pays riverains ou méditerranéens ;
- Signatures de partenariats avec des pays riverains ou méditerranéens ;
- Le changement des attitudes.

Mais même si beaucoup d'efforts et de moyens sont mis en place, le véritable changement d'attitude doit venir de l'intérieur de l'organisation.



➤ Ceci doit nous permettre

- a. Elaboration d'un décret fixant les modalités d'organisation des conditions d'accès pour le recrutement ;
- b. Ouverture et mise en place d'un concours pour le recrutement d'un corps civil de gardiens de prison ;
- c. Elaboration d'un Plan de Formation pour le recrutement et les conditions d'accès aux corps civil des gardiens de prison ;
- d. Définition d'un Plan stratégique (Mission et vision) avec les nouveaux principes et nature du corps civil professionnalisés des gardiens de prison ;
- e. Elaboration d'une cartographie de la famille : grades et postes du corps civil des gardiens de prison ;
- f. Elaboration des Référentiels : Métier, Compétences et Formation ;
- g. Etablissement du statut particulier des fonctionnaires appartenant au corps civil des gardiens de prison ;
- h. Elaboration d'un Code Déontologique professionnel des gardiens de prison ;
- i. Création des systèmes de contrôle et disciplinaire des gardiens de prison ;
- j. Mise en place d'un système de Gestion Prévisionnelle des Ressource Humaines (Carrières professionnelles).

Le timing de cette feuille de route ne peut pas être planifié par les experts car c'est un processus complexe et sa mise en œuvre dépendra beaucoup des enjeux de l'Etat Mauritanien.

La seule chose que peuvent proposer les expert, c'est d'organiser faire une expérience pilote dans l'un des établissements pénitentiaire avec un recrutement d'urgence et exceptionnel et une formation accélérée. Toutefois, cette épreuve pilote doit être organisée en tenant compte des éléments cités auparavant, tous les acteurs qui interviennent dans la réinsertion des détenus, doivent y être associés afin que cette épreuve pilote soit cohérente et pertinente.



Selon les experts l'établissement qui pourrait accueillir cette épreuve pilote, étant donné que c'est l'établissement le mieux aménagé et organisé est l'établissement pénitentiaire de Nouadhibou.

La GN ou un corps armé doit conserver la responsabilité de la sécurité extérieure des établissements pénitentiaire pour éviter les évasions ou les intrusions.

Pour l'instant la GN, étant donné la situation sécuritaire de la sous-région, assurera la mission de défense armée et le maintien d'ordre spécialisé, et un renfort d'appoint au profit de la DAPAP en cas de besoin à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire. Dans le cas requis la GN agira sous le commandement de la DAPAP.



Documents d'intérêt

Conseil de l'Europe (2012) Recommandation CM/Rec(2012)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le **Code européen de déontologie pour le personnel pénitentiaire** (adoptée par le Comité des Ministres le 12 avril 2012, lors de la 1140e réunion des Délégués des Ministres). Strasbourg, France.

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1932693&Site=CM>

Conseil de l'Europe (1997) Recommandation N° R(97)12 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le **Personnel chargé de l'application des Sanctions et Mesures** (adoptée par le Comité des Ministres le 10 septembre 1997, lors de la 600e réunion des Délégués des Ministres). Strasbourg, France.

<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=566755&SecMode=1&DocId=574808&Usage=2>

Constitution de la République Islamique de Mauritanie du 20 juillet 1991 (Avec modifications 2012).

<http://mjp.univ-perp.fr/constit/mr2012.htm>

Etude et données statistiques (2013)

<http://www.prisonstudies.org/country/mauritanie>

International Centre for Prison Studies (2006) **Mettre les prisons sous un contrôle civil : la démilitarisation**. Notes d'orientation sur la réforme pénitentiaire n° 7. London, Royaume Uni.

http://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/french_gn_7.pdf

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration (2012) **Rapport Cadre Stratégique de Modernisation de la Fonction Publique en Mauritanie**. Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Nouakchott, République Islamique de Mauritanie.

<http://www.undp.org/content/dam/mauritania/docs/Publications/Etude%20sur%20modernisation%20de%20la%20Fonction%20Publique.pdf>



Nations Unies (2004) ***Les Droits de l'homme et les prisons. Manuel de formation aux droits de l'homme à l'intention du personnel pénitentiaire.*** Serie sur la formation professionnelle n° 11. New York et Genève (Suisse)

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training11fr.pdf>

Nations Unies (1979) ***Code de conduite pour les responsables de l'application des lois.*** Résolution 34/169 (adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 17 décembre 1979)

<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/LawEnforcementOfficials.aspx>

Réforme Pénale Internationale et l'Association pour la prévention de la torture (2013) ***Trouver un Équilibre entre Sécurité et Dignité en milieu carcéral : un cadre pour un monitoring préventif.*** London, Royaume Uni.

<http://www.penalreform.org/wp-content/uploads/2013/05/Balancing-Security-and-Dignity-in-prisons-FR.pdf>