

CONSEIL DE L'EUROPE

COMITÉ DES MINISTRES

RECOMMANDATION N° R (97) 12

DU COMITÉ DES MINISTRES AUX ÉTATS 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 600^e réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Vu l'intérêt du Conseil de l'Europe pour l'établissement de principes communs en matière de politique pénale pour le contrôle du crime et les moyens de traiter les délinquants suspects ou condamnés qui soient effectifs et respectent également les droits de l'homme ;

Reconnaissant l'importance de la Résolution (66) 26 relative au statut, au recrutement et à la formation du personnel pénitentiaire, et de la Résolution (68) 24 sur le statut, la sélection et la formation du personnel de direction des établissements pénitentiaires, comme la nécessité de les actualiser afin de tenir compte des changements en matière de pratique pénale, administrative et professionnelle qui sont intervenus depuis leur adoption, et qui se sont exprimés, entre autres, dans la Recommandation n° R (87) 3 sur les Règles pénitentiaires européennes ;

Reconnaissant la nécessité d'établir également des principes pour le recrutement, la sélection, la formation et le statut du personnel chargé de l'exécution des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, en complément de ceux déjà définis dans la Recommandation n° R (92) 16 relative aux Règles européennes sur les sanctions et mesures appliquées dans la communauté ;

Considérant qu'une exécution satisfaisante des sanctions et mesures carcérales et des sanctions et mesures appliquées dans la communauté nécessite le recours à un personnel hautement compétent, qualifié, et motivé, si l'on veut atteindre les buts de ces sanctions et mesures ;

Reconnaissant que la réalisation des divers buts des sanctions et mesures carcérales comme de celles appliquées dans la communauté nécessite de plus en plus une étroite collaboration entre les personnels chargés de leur application dans ces deux secteurs, et que, par conséquent, les possibilités de mobilité du personnel méritent considération ;

Considérant qu'il est souhaitable de recruter et de sélectionner les personnels en fonction de qualifications et de qualités de personnalité et de comportement qui conviennent aux diverses tâches qui leur sont confiées ;

Affirmant que les personnels devraient se voir offrir des possibilités significatives de développer constamment leurs connaissances et leurs savoir-faire, afin d'être en mesure d'accomplir leurs tâches, et de faire face à de nouveaux défis, avec compétence et imagination novatrice, mais de manière réaliste ;

Considérant que la collaboration entre les divers personnels responsables de l'application des sanctions et mesures sera facilitée si leur travail est accompli sur la base de connaissances partagées quant aux buts et aux méthodes de travail ;

Considérant, par conséquent, que le recrutement, la sélection et le développement professionnel des personnels chargés de l'application des sanctions et mesures carcérales comme de celles appliquées dans

la communauté devraient être entrepris selon des principes qui favorisent une approche unifiée de leur travail;

Considérant l'importance du fait que les personnels se voient accorder un statut en cohérence avec les fonctions essentielles qu'ils remplissent au nom de la communauté, et se voient offrir des conditions d'emploi qui conviennent à leurs qualifications et tiennent compte du caractère exigeant de leur travail;

Affirmant l'importance qu'il y a de préciser les bases éthiques du travail mené par le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures carcérales comme de celles appliquées dans la communauté,

Recommande aux gouvernements des Etats membres :

- de s'inspirer des principes relatifs au recrutement, à la sélection, à la formation, aux conditions de travail et à la mobilité des personnels chargés de l'application des sanctions et mesures qui sont énoncées à l'annexe I de la présente recommandation;

- de prendre les dispositions qui conviennent pour fournir aux personnels chargés de l'application des sanctions et mesures des principes directeurs éthiques nationaux, soit en élaborant de tels principes directeurs éthiques conformément aux principes directeurs européens qui figurent à l'annexe II de la présente recommandation, soit en adaptant, si nécessaire, les principes directeurs éthiques nationaux existants conformément aux principes directeurs européens.

- d'encourager la plus large diffusion de cette recommandation et de son exposé des motifs.

Annexe I à la Recommandation n° R (97) 12¹

Principes relatifs au recrutement, à la sélection, à la formation, aux conditions de travail et à la mobilité des personnels chargés de l'application des sanctions et mesures

I. Principes généraux

1. Il devrait être défini une politique explicite du personnel chargés de l'application des sanctions et mesures, dans un ou plusieurs documents formels couvrant l'ensemble des questions régissant le recrutement, la sélection, la formation, le statut, les responsabilités de gestion, les conditions de travail et la mobilité du personnel. Cette politique devrait mettre l'accent sur la nature éthique des responsabilités du service et de l'individu, et faire spécialement référence à l'adhésion du pays concerné aux instruments internationaux dans le domaine des droits de l'homme. Elle devrait être déterminée en concertation avec les personnels et/ou leurs représentants professionnels. Les moyens financiers adéquats devraient être réservés dans le budget du ou des services en vue de la mise en œuvre de cette politique.

2. Dans la mesure où la politique du personnel est soumise aux changements concernant l'application des sanctions et mesures, et, plus généralement, aux développements administratifs, professionnels et sociaux, les principes de cette politique devraient être réexaminés et, le cas échéant, modifiés.

3. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures devrait être en nombre suffisant pour assumer effectivement les diverses tâches qui lui incombent. Il devrait avoir les qualités de personnalité et de comportement, ainsi que les qualifications professionnelles nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

II. Recrutement et sélection

4. Les principes concernant le recrutement et la sélection devraient être considérées comme globalement applicables non seulement pour ce qui est de l'entrée initiale au niveau de base dans le service de prison ou de probation, mais encore au recrutement et à la sélection à d'autres postes dans et entre ces services.

5. On devrait avoir recours, dans les procédures de recrutement, à des descriptions de fonctions, afin de fournir des éléments quant aux décisions d'acceptation ou de rejet. Les descriptions de fonctions devraient, de manière claire et concrète, décrire les buts, devoirs et responsabilités inhérents au travail à accomplir. Les conditions d'emploi, et notamment des indications quant aux possibilités de promotion, devraient également être clairement définies.

1. Pour une définition de certains termes utilisés dans cette annexe, il convient de se reporter à la section Terminologie qui fait suite aux deux annexes.

6. Les besoins de recrutement et les qualifications nécessaires devraient faire l'objet d'une large publicité, afin d'attirer les candidats idoines.
7. Outre le niveau requis de connaissances, un comportement exempt de reproche et une expérience convenable et qualifiante, les candidats devraient avoir une personnalité flexible et stable, être manifestement motivés pour le travail qu'ils envisagent d'accomplir, posséder les qualités nécessaires pour développer de bonnes relations humaines et faire montre d'une bonne volonté pour se former.
8. Les procédures de recrutement et de sélection devraient être explicites, claires, scrupuleusement équitables et non discriminatoires. L'organisme chargé de la décision d'acceptation ou de rejet devrait être constitué de personnes ayant une vaste expérience en la matière. Il devrait fonctionner de manière impartiale.
9. Quels que soient les instruments utilisés pour apprécier les caractéristiques de la personnalité, on devrait s'assurer tout particulièrement que ces instruments sont impartiaux et validés.
10. Le recrutement et la sélection devraient tenir compte de la nécessité d'assurer parmi le personnel une représentation adéquate d'hommes et de femmes, et de personnes appartenant à des minorités ethniques, afin de prendre en compte les besoins des délinquants suspects ou condamnés concernés.
11. Le recrutement et la sélection aux grades supérieurs devraient être fondés sur une expérience professionnelle pratique associée à des potentialités en matière de gestion. Afin de renforcer l'efficacité du ou des services, le recrutement et la sélection aux grades supérieurs devraient prendre en compte la nécessité d'assurer des possibilités de développement de carrière, de même que de développer de nouvelles approches ou des savoir-faire particuliers. Lorsqu'on recourt au recrutement externe, il est particulièrement important que l'expérience et les aptitudes de toute personne ainsi recrutée et sélectionnée soient totalement adéquates.
12. Lorsque les personnels sont engagés sur une base contractuelle, ou font partie d'un service chargé de l'application des sanctions et mesures, subventionné par le gouvernement, leur recrutement et leur sélection devraient être tels qu'ils permettent de s'assurer que leurs qualités personnelles et leurs qualifications formelles sont en parfaite adéquation avec l'exercice de leurs tâches et responsabilités.
13. Afin d'éviter le gaspillage de main-d'œuvre, causé par l'insatisfaction qui conduit à la démission précoce, et d'établir une base solide à la formation subséquente, des mesures devraient être prises pour offrir, dès l'entrée, une orientation aux personnes recrutées, et pour leur donner une vue réaliste de leur travail.

III. Formation

14. Toute formation du personnel, quant à ses buts, ses contenus et ses méthodes, devrait dépendre étroitement des tâches confiées aux services d'application des sanctions et mesures. Le ou les services d'application des sanctions et mesures devraient s'assurer que le personnel reçoit une formation adéquate, incluant la connaissance des instruments internationaux pertinents.
15. A moins que la formation professionnelle nécessaire n'ait été dispensée à la personne avant son recrutement, le ou les services d'application des sanctions et mesures devraient lui fournir une telle formation ou s'assurer qu'elle lui est fournie.
16. La formation initiale devrait avoir pour objet d'adapter le nouvel entrant aux fonctions à exercer, en lui inculquant des savoir professionnels, et de lui apprendre à appréhender le milieu de travail, notamment par la connaissance des problèmes de délinquance et du contexte social de celle-ci.

Elle devrait également apporter au nouvel entrant la connaissance des valeurs essentielles de la profession et lui permettre de se situer dans le service d'application des sanctions et mesures.
17. Les programmes de formation initiale devraient lier les aspects théoriques et pratiques afférents aux tâches et fonctions, ainsi qu'à l'organisation et au fonctionnement du ou des services d'application des sanctions et mesures. Par conséquent, la formation devrait être suffisamment longue.

Ces programmes devraient comprendre, entre autres matières, l'étude de thèmes concernant l'observation et l'interprétation du comportement humain, la communication et d'autres savoir-faire en matière de relations humaines.

Ils devraient être modifiés, pour tenir compte des développements concernant les objectifs et méthodes du service d'application des sanctions et mesures, notamment ceux entraînant un changement dans la nature des fonctions, ainsi que de tous développements externes ayant une influence directe sur ces objectifs et méthodes.
18. Les méthodes de formation initiale devraient faire appel à des techniques d'apprentissage efficaces. Le cas échéant, il devrait être fait appel à des intervenants extérieurs aux services d'application des sanctions et mesures.

19. Le processus de formation initiale devrait inclure la vérification de l'acquisition des connaissances et permettre l'évaluation des individus formés. A cet effet, il devrait être prévu les moyens de pratiquer une appréciation équitable, aussi bien en cours qu'en fin de formation.

20. La formation en cours d'emploi devrait avoir pour objet de permettre au personnel de se perfectionner et, ainsi, de promouvoir un plus grand professionnalisme. Cette formation devrait normalement déboucher sur une qualification reconnue au plan national dans une ou des spécialités particulières.

En général, cette formation devrait être organisée en concertation avec les personnes concernées. La formation continue devrait être obligatoire lorsque de nouveaux développements créent des exigences nouvelles et essentielles dans un service, et être fournie avant l'introduction de ces changements. Elle devrait également être obligatoire lorsque des aspects particuliers de l'exécution des fonctions le requièrent.

Cette formation devrait, dans la mesure du possible, proposer une expérience au niveau international lorsqu'une telle expérience apparaît souhaitable en tant que moyen d'approfondir le développement personnel, ou dès lors qu'elle répond à des fins spécifiques de service.

21. Les contenus de la formation en cours d'emploi devraient être les plus ciblés possibles à partir des besoins exprimés par les personnels en relation avec l'exercice de la fonction. Des procédures permettant l'expression de ces besoins devraient être définies en concertation avec les personnels.

22. Lorsque des formes spécifiques de formation en cours d'emploi s'avèrent d'un intérêt particulier pour la promotion, le service d'application des sanctions et mesures devrait s'efforcer de les fournir aux individus intéressés.

23. Il y aurait lieu de faire appel, pour la formation en cours d'emploi, à des spécialistes venant de l'extérieur du ou des services d'application des sanctions et mesures, et de l'organiser le plus possible à l'extérieur du service d'affectation, dans des organismes spécialisés.

24. Il conviendrait de prévoir les modalités d'aménagement du temps de travail nécessaires pour permettre au personnel de suivre les sessions de formation en cours d'emploi pendant les heures habituelles de travail. Cela ne devrait pas exclure la possibilité de demander un certain temps d'étude durant le temps libre.

25. Afin d'assurer une haute qualité de service, la formation en cours d'emploi devrait inclure des programmes communs à différentes catégories de personnels, quels que soient les grades et les fonctions occupées, de manière à améliorer la coopération entre les divers personnels du ou des services d'application des sanctions et mesures. Ces programmes devraient ainsi viser à familiariser les personnels au travail en équipes pluridisciplinaires.

26. La formation en gestion devrait permettre d'offrir aux personnels un large éventail de contenus et de méthodes, visant à développer leur aptitude à administrer un service, à diriger une équipe, de même que, le cas échéant, à mobiliser les ressources extérieures. Parmi les divers thèmes traités, la question de la délégation des responsabilités devrait être spécialement abordée.

La formation en gestion adaptée à la nature des responsabilités confiées devrait être obligatoire, aussi bien pour les personnels des hauts grades de direction que pour ceux exerçant une responsabilité directe en matière de gestion au sein d'une unité de travail.

27. Les dispositifs de formation devraient être systématiquement évalués, afin de mesurer l'efficacité de la formation à la fois quant à ce qui est appris et quant aux possibilités de mise en œuvre effective dans le travail des connaissances acquises. Ces évaluations devraient conduire aux adaptations nécessaires autant des dispositifs de formation que des conditions d'application des résultats de la formation.

28. Le choix des formateurs dépendant étroitement des formations susceptibles d'être mises en place, il faudrait favoriser la plus grande diversité en la matière. Les qualités requises devraient concerner le professionnalisme, la nécessité de posséder une expérience à la fois théorique et pratique, ainsi qu'une grande capacité d'analyse des comportements humains et d'écoute d'autrui.

29. Les formateurs devraient être recrutés selon des procédures permettant de s'assurer, de manière objective, du haut niveau des qualités humaines et professionnelles requises pour l'exercice de leurs fonctions. Dans la mesure où cela s'avère nécessaire, ils devraient recevoir la formation requise pour l'exercice de leurs fonctions.

30. Lorsque les formateurs sont choisis parmi les personnels du service d'application des sanctions et mesures, leur position et leurs fonctions devraient être clairement définies. Lorsque cela s'avère nécessaire, ils devraient reprendre des activités sur le terrain, afin d'actualiser leurs connaissances et leur expérience pratique. Toute période de temps significative consacrée, dans le cadre d'une désignation temporaire, à l'exercice des fonctions de formateur devrait être reconnue en termes de carrière.

31. La formation des personnels de tous grades devant être considérée comme un investissement essentiel en termes d'efficacité, une proportion adéquate du budget du ou des services d'application des sanctions et mesures devrait être réservée aux dépenses de formation.

Tout changement substantiel dans la politique d'application des sanctions et mesures qui entraîne une incidence en termes de formation des personnels devrait s'accompagner de la détermination des besoins budgétaires correspondants. Il devrait en être ainsi, en particulier, lorsqu'on met en œuvre des projets spéciaux à l'intention des délinquants suspects ou condamnés, qui pourraient nécessiter une formation supplémentaire des personnels concernés.

32. La décentralisation des actions de formation devrait toujours s'accompagner de l'attribution d'un budget propre au service décentralisé.

33. Les membres du personnel exerçant une fonction spécialisée, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, devraient pouvoir bénéficier, à leur entrée dans le service d'application des sanctions et mesures, d'une formation leur permettant de s'adapter au nouveau milieu d'exercice de leurs fonctions.

Si le besoin s'en fait sentir, ces personnels devraient bénéficier de toute forme de formation complémentaire nécessaire au bon exercice de leur mission.

IV. Conditions de travail et responsabilités de gestion

34. Pour être efficaces dans leur travail, les personnels devraient avoir connaissance des principes fondamentaux qui forment le cadre de ce travail. A cette fin, un document de politique générale définissant les buts généraux, les principes, les valeurs et les méthodes du service concerné devrait être publié, ou mis à jour, le cas échéant.

35. La préparation d'un tel document de politique générale devrait être effectuée en large concertation avec le personnel, afin de s'assurer de l'intérêt et de l'implication de celui-ci, dès le début.

36. Le document de politique générale devrait couvrir les activités du ou des services chargés de l'application des sanctions et mesures carcérales et des sanctions et mesures appliquées dans la communauté, et souligner l'importance de la collaboration et d'une compréhension mutuelle. Lorsque ces services forment des entités administratives distinctes, les deux documents de politique générale devraient être harmonisés, afin de s'assurer qu'il n'existe aucune contradiction dans les principes et les valeurs qui sous-tendent le travail effectué par chaque service.

37. Le document de politique générale devrait être complété par un plan de travail quant à l'atteinte des objectifs fixés. De tels objectifs devraient être réalistes et susceptibles de réalisation. Lorsqu'on décide des objectifs, il conviendrait de susciter, et de prendre en considération, les opinions professionnelles du personnel.

38. Les méthodes permettant d'atteindre les objectifs devraient chercher à susciter la créativité professionnelle et le sens des responsabilités des personnels à chaque niveau de l'organisation. Pour cette raison, l'autorité gestionnaire à tous les niveaux devrait affirmer, maintenir et développer l'identité professionnelle et les savoir-faire de tous les membres du personnel.

39. L'identité professionnelle est enracinée dans la compréhension et l'application éthique d'un corps de connaissances spécialisées et évolutives, ainsi que de savoir-faire professionnels. Dans ces conditions, on devrait constamment offrir aux personnels de tous grades et de toutes catégories un éventail de possibilités d'apprentissage, afin de leur permettre de se tenir au courant des nouveaux développements intervenant dans leur domaine d'activité. En particulier, les personnels de probation devraient se voir offrir l'opportunité de s'informer sur les problèmes afférents au travail dans la prison, comme sur les efforts déployés pour les surmonter. De même, les personnels de prison devraient se voir offrir la possibilité de s'informer sur ce qu'est le travail de probation.

40. Les conditions de travail et de salaires devraient être telles qu'elles rendent possible le recrutement et le maintien d'un personnel efficace, et qu'elles permettent à ses membres d'exercer correctement leurs fonctions et de développer leur sens des responsabilités professionnelles.

41. On devrait s'assurer que le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures reçoive la reconnaissance sociale qu'il mérite.

42. L'autorité gestionnaire, à quelque niveau que ce soit, devrait s'efforcer de prévenir les conditions de travail conduisant à l'apparition de symptômes de stress parmi le personnel, par des mesures appropriées en matière de sécurité physique, d'horaires de travail raisonnables, de latitude décisionnelle, de communication ouverte et d'établissement d'un climat de soutien psychologique dans chaque unité de travail.

43. Lorsqu'ils ont été exposés au cours de leur travail à des incidents d'ordre traumatique, les personnels devraient se voir offrir une assistance immédiate sous forme de sessions de *debriefing*, suivies, le cas échéant, d'une aide personnalisée et de toutes autres mesures qui s'avèreraient nécessaires sur le long terme.

44. Des politiques en matière de bien-être social du personnel devraient être instaurées, afin de fournir une aide aux membres du personnel rencontrant des difficultés personnelles et privées de nature à affecter leur travail. Une information complète devrait être diffusée aux personnels quant à la nature de l'aide susceptible de leur être offerte.

45. Une information réaliste sur les possibilités de promotion devrait être mise à la disposition du personnel. Les décisions en matière de promotion devraient mettre l'accent sur la compétence, c'est-à-dire la possession des aptitudes nécessaires au bon accomplissement d'un travail donné. Pour l'évaluer, les procédures de sélection devraient permettre de tenir compte de l'expérience professionnelle, de l'investissement dans le travail, et de la qualité professionnelle du travail accompli, y compris la capacité à collaborer avec les autres, et celle de s'assurer de la collaboration des autres. L'appréciation régulière et raisonnablement fréquente des prestations du personnel devrait être l'objet de discussions avec les personnes concernées, afin de les aider à développer leur entier potentiel et à se préparer à une éventuelle promotion.

46. La promotion ne constitue pas le seul moyen de reconnaître la compétence. D'autres modalités pour la reconnaître devraient, le cas échéant, être recherchées et utilisées.

47. La recherche sur le fonctionnement du personnel devrait être encouragée. Une telle recherche devrait viser à déterminer, entre autres, la mesure dans laquelle le travail d'un service donné pourrait être amélioré de manière significative, par de meilleures formes de recrutement, de sélection, de formation, d'organisation du travail, ainsi que d'incitations et de soutien professionnel.

V. Mobilité

48. Pour améliorer l'efficacité du travail dans et entre les services de prison et de probation, on devrait encourager la possibilité pour le personnel d'un des services de suivre une formation dans l'autre. Un tel détachement ne devrait intervenir qu'avec le consentement de l'intéressé, n'être que provisoire et ne pas entraîner de changement dans le statut formel de la personne concernée.

49. Afin d'améliorer le fonctionnement du ou des services d'application des sanctions et mesures, il devrait être possible de procéder au détachement temporaire d'un membre du personnel de la probation pour travailler dans le secteur de la prison, et d'un membre du personnel de la prison pour travailler dans le secteur de la probation. La durée de la période de détachement, qui ne devrait pas équivaloir à un changement permanent d'emploi, devrait être déterminée à la lumière du ou des objectifs poursuivis.

50. On devrait faire en sorte que tout détachement temporaire dépende de la possession par la personne intéressée des qualifications nécessaires. Les contraintes budgétaires ne devraient jamais conduire au détachement de personnes ne possédant pas de telles qualifications. On devrait prévoir les modalités de sélection des personnes aptes et leur fournir, préalablement au détachement, toutes formes de préparation et de formation qui s'avéreraient nécessaires.

51. Le changement permanent d'emploi consistant pour un membre du service de prison à travailler dans le service de probation, et vice versa, devrait être décidé lorsque la demande pour obtenir un tel emploi a été formulée, et répondre aux conditions nationales régissant une telle demande.

Annexe II à la Recommandation n° R (97) 12¹

Principes directeurs européens pour des principes directeurs éthiques nationaux concernant les personnels chargés de l'application des sanctions et mesures

I. Exigences éthiques d'ordre général

1. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit accomplir, de manière loyale et consciencieuse, les tâches qui lui sont confiées par les instruments juridiques appliqués par l'Etat. Il doit en être de même du respect des politiques, pratiques et instructions prises, pour l'exécution de ces tâches, par le ou les services d'application des sanctions et mesures, dans la mesure où celles-ci ne sont pas manifestement en conflit avec les instruments juridiques appliqués.

1. Pour une définition de certains termes utilisés dans cette annexe, il convient de se reporter à la section Terminologie suivante.

2. Le ou les services d'application des sanctions et mesures ont l'obligation d'indiquer clairement à leur personnel les exigences éthiques inhérentes à la mise à exécution des sanctions et mesures, afin que le travail à tous les niveaux de l'organisation puisse reposer sur des prémisses éthiques défendables. Le ou les services concernés devraient chercher à prévenir, et lorsque cela s'avère nécessaire, à résoudre, les doutes d'ordre éthique éprouvés par le personnel quant à leurs politiques, pratiques ou instructions, en instaurant des procédures appropriées et en procurant une aide.
3. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit observer, dans et hors service, une conduite qui soit en conformité avec les politiques, principes et instructions du ou des services d'application des sanctions et mesures, et qui ne soit pas de nature à affecter l'exercice des tâches confiées, ou à porter atteinte à la crédibilité de ce ou ces services. Les membres du personnel doivent sans délai informer leur supérieur hiérarchique de toute conduite ou action susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables pour ce ou ces services.
4. Le personnel doit s'abstenir de tout comportement qui pourrait conduire à suspecter que les fonds ou toutes autres ressources fournis au service sont utilisés de façon incorrecte. En cas de doute, des conseils devraient être demandés par la personne concernée, et fournis par le service.
5. Lorsqu'une information concernant le délinquant suspect ou condamné doit être transmise à une autorité habilitée à la recevoir, le personnel a une obligation éthique de s'assurer que celle-ci est objective, franche et complète, en particulier si l'information est relative à l'exercice par le délinquant d'une activité illégale.
6. L'esprit de collaboration et le soutien mutuel doivent présider aux relations entre collègues de travail, afin de favoriser un environnement de travail qui soit sain et sûr physiquement et psychologiquement, à la fois pour le personnel et pour les délinquants suspects ou condamnés. Les membres du personnel devraient être prêts à aider tout collègue qui, dans l'exercice de ses fonctions, en éprouve le besoin, spécialement en cas de survenance d'un incident violent ou de tout autre incident traumatisant.
7. Les membres du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doivent respecter les droits de leurs collègues de travail, quels que soient leur race, leur origine ethnique ou nationale, leur couleur, leur langue, leur religion, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, ou encore leur condition physique ou mentale. Ils ne doivent en aucun cas participer à des actes de harcèlement ou de discrimination, ni même chercher à excuser de tels comportements.
8. Les membres du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doivent respecter les différences d'opinions, de manière à éviter d'offenser quiconque, et à assurer le respect d'autrui. Ils ne doivent pas critiquer un collègue en présence d'un délinquant suspect ou condamné, des membres de sa famille ou de l'entourage de celui-ci.
9. Le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures doit exercer ses fonctions de manière honnête et faire preuve de franchise à l'égard des autres personnes ou organismes avec lesquels le ou les services d'application des sanctions et mesures sont en relation de travail, ainsi qu'avec le public, afin de générer la confiance de ceux-ci à l'égard du service et des membres de son personnel.
10. Le ou les services d'application des sanctions et mesures ont l'obligation éthique de s'assurer que les membres du personnel sont parfaitement informés de la nature des contacts qu'ils peuvent avoir avec les médias, conformément à toutes législations nationales appropriées ayant trait à la liberté d'expression et aux politiques ou instructions fondées sur elles. Lorsqu'ils s'expriment dans les médias, les membres du personnel doivent loyalement agir en conformité avec ces législations, politiques ou instructions. A cette occasion, ils doivent faire preuve d'honnêteté, d'objectivité et de franchise.

II. Exigences éthiques en relation avec les délinquants suspects ou condamnés

11. Tout le travail lié à l'application des sanctions et mesures doit être fondé sur le respect de la valeur de chaque être humain et des droits qui sont reconnus au délinquant suspect ou condamné par les instruments juridiques nationaux ou internationaux. Le respect accordé au délinquant suspect ou condamné doit s'étendre à sa famille et à ses proches.
12. Dans son travail avec les délinquants suspects ou condamnés, tout membre du personnel doit loyalement chercher à promouvoir les buts des sanctions et mesures, conformément à la politique et aux pratiques du ou des services d'application des sanctions et mesures.
13. Le personnel doit s'abstenir de se livrer à des actes de violence ou à toute autre forme de mauvais traitements physiques ou mentaux sur les délinquants suspects ou condamnés dont il a la charge, et faire tout ce qui est en son pouvoir pour s'assurer que d'autres n'adoptent pas un tel comportement.
14. Le personnel doit s'abstenir de toute forme de discrimination dans l'application des sanctions et mesures, et faire tout ce qui est en son pouvoir pour empêcher d'autres personnes et organes de commettre des discriminations.

15. Le personnel doit s'abstenir de tout comportement de nature à provoquer les délinquants suspects ou condamnés dont il a la charge. Inversement, il doit chercher à inspirer aux délinquants suspects ou condamnés un comportement positif en leur donnant un exemple constructif par son attitude, ses paroles et ses actes.
16. Le personnel qui travaille en contact direct avec les délinquants suspects ou condamnés a l'obligation éthique de les informer de leurs droits et obligations en relation avec les sanctions et mesures qui leur sont applicables, ainsi que des formes d'assistance qui peuvent leur être offertes pour les aider à adopter un comportement respectueux de la loi.
17. Les informations relatives à un délinquant suspect ou condamné et à sa situation ainsi qu'à sa famille doivent être traitées avec respect conformément à toute disposition législative ou administrative relative au secret professionnel. Le personnel doit loyalement se conformer aux instructions qui y figurent.
18. Le personnel ne doit en aucune circonstance accepter des libéralités ou se laisser entraîner dans des activités de corruption par les délinquants suspects ou condamnés ou les membres de leur famille, et il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour s'assurer que d'autres membres du personnel ne se livrent pas à de tels actes.
19. Les membres du personnel doivent établir et maintenir des relations professionnelles avec les délinquants suspects ou condamnés et leur familles. Ils doivent solliciter des conseils chaque fois qu'ils éprouvent un doute sur la rectitude de leurs relations avec les délinquants et leurs familles. Les membres du personnel exerçant des responsabilités hiérarchiques ne doivent pas hésiter à prendre des mesures appropriées quant aux relations douteuses de leurs subordonnés avec les délinquants et leur famille.

Terminologie

1. Le terme «sanctions et mesures» recouvre à la fois les sanctions et mesures carcérales et les sanctions et mesures appliquées dans la communauté. Les sanctions et mesures appliquées dans la communauté, telles que définies dans la Recommandation n° R (92) 16, sont celles qui maintiennent le délinquant dans la communauté et qui impliquent une certaine restriction de sa liberté par l'imposition de conditions et/ou d'obligations, et qui sont mises à exécution par des organismes prévus par les dispositions légales en vigueur. Le terme «mesures» désigne les formes d'actions décidées quant à une infraction alléguée avant le prononcé d'une sanction, ou à la place d'une telle sanction, de même que celles consistant en une modalité d'exécution d'une peine d'emprisonnement hors d'un établissement pénitentiaire.
2. L'expression «personnel chargé de l'application des sanctions et mesures» désigne le personnel du ou des services auxquels est dévolue la responsabilité, au niveau opérationnel ou au niveau gestionnaire, de l'application des sanctions et mesures telles que définies ci-dessus (généralement les personnels pénitentiaire et de probation).
3. On fait référence dans le texte à «délinquants suspects» dans la mesure où le ou les services concernés par l'application des sanctions et mesures peuvent être responsables de mesures prises avant le procès. Ce peut être le cas, par exemple, de la détention provisoire, de la mise en relation avant le procès avec une personne de contact, ou dans certaines conditions et sous certaines garanties, du commencement d'un plan de traitement.
4. Etant donné que les développements de l'annexe II sont des préceptes éthiques obligatoires et non des règles, on a employé le verbe «devoir» (en anglais, «*must*»), cela afin de marquer que ces préceptes entraînent une obligation éthique.