

# **La formation des contrôleurs nationaux des lieux de privation de liberté**

## **- État des lieux et perspectives -**

Consultation des MNP des États membres du Conseil de l'Europe  
et des parties prenantes internationales de la prévention de la torture  
(juin-juillet 2021)

Rapport établi par l'Association  
pour la création d'un centre international de formation  
aux visites des lieux de privation de liberté, 31 août 2021

## Table des matières

<b>1</b>	<b><i>La démarche de consultation et son contexte</i></b> .....	<b>4</b>
1.1	Origine et objectifs de la consultation .....	4
1.2	La conférence de lancement du 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....	5
1.3	<b>Le processus de la première phase de consultation</b> .....	<b>5</b>
	Le site dédié.....	5
	L'inscription à la consultation .....	5
	Le questionnaire .....	6
	Les auditions .....	6
	Les personnes consultées .....	7
1.4	Les suites données à la première phase de consultation .....	8
<b>2</b>	<b><i>Les éléments-clés du rapport Evans/Vidovic</i></b> .....	<b>9</b>
2.1	État des lieux des formations existantes .....	9
2.2	Valeurs ajoutées possibles d'une offre de formation supplémentaire .....	10
2.3	Publics potentiels .....	12
2.4	Prestataires.....	13
2.5	<b>Contraintes à prendre en compte</b> .....	<b>14</b>
	Cohérence avec la vision du SPT.....	14
	Moyens financiers limités des MNP .....	14
	Portée géographique et contraintes linguistiques .....	15
	Autorisations d'accès aux lieux de privation de liberté.....	15
2.6	Modalités de gestion recommandées.....	16
2.7	Méthodologie recommandée pour la mise en place d'un centre international de formation.....	16
<b>3</b>	<b><i>Les éléments saillants de la première phase de consultation</i></b> .....	<b>18</b>
3.1	État des lieux des formations existantes .....	18
3.2	Valeurs ajoutées attendues d'un centre international de formation.....	21
3.3	Publics ciblés par le centre international de formation .....	21
3.4	Contenus, modalités et méthodes de la formation souhaitée .....	21
3.5	Formateurs souhaités.....	24
3.6	Contraintes à prendre en compte .....	24
3.7	Modalités souhaitées pour la gestion du centre international de formation.....	26
3.8	Méthodologie souhaitée pour la mise en place du centre international de formation ..	26
<b>4</b>	<b><i>Les orientations proposées par l'Association</i></b> .....	<b>27</b>
4.1	Plus-values du centre international de formation .....	27
4.2	Publics du centre international de formation .....	27
4.3	Les formations proposées.....	28
4.4	Animateurs des formations .....	29
4.5	Modalités de gestion du centre international de formation proposées .....	29

4.6	Méthodologie proposée pour la mise en place du centre international de formation ...	29
5	<b>Les annexes</b> .....	<b>31</b>
	Annexe 1 : Liste des participants à la conférence de lancement du 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....	32
	Annexe 2 : Liste des participants aux auditions (consultation de juin/juillet 2021).....	38
	Annexe 3 : Bulletin de participation (avec questionnaire) accessible aux MNP .....	41
	Annexe 4 : Analyse des réponses apportées au questionnaire par les MNP .....	48
	La formation initiale reçue .....	48
	La formation continue reçue .....	52
	Le bilan dressé des actions de formation.....	54
	Les leçons à tirer aujourd’hui de la manière dont vous êtes entré dans votre fonction .....	56

# 1 La démarche de consultation et son contexte

## 1.1 Origine et objectifs de la consultation

L'Association pour la création d'un centre international de formation aux visites des lieux de privation de liberté<sup>1</sup> (ci-après l'Association) a pris l'initiative d'organiser une consultation à l'échelle mondiale des acteurs nationaux et internationaux de la prévention de la torture pour recueillir leur avis sur l'opportunité d'une telle perspective, quinze ans après l'entrée en vigueur du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT).

Après avoir obtenu, le 22 avril 2021, le soutien financier du Conseil de l'Europe, l'Association a entrepris la première phase de cette consultation<sup>2</sup>, dédiée aux mécanismes nationaux de prévention de la torture (MNP) établis en application de l'OPCAT dans les 47 États membres du Conseil de l'Europe et au Kosovo et des parties prenantes au niveau international de la prévention de la torture.

Initiée le 1<sup>er</sup> juin 2021 par une conférence de lancement qui a réuni près de 80 personnes, cette consultation a permis de recueillir de la part des représentants des MNP européens participants les informations indispensables pour établir un état des lieux concernant la formation théorique et pratique qu'ils avaient effectivement reçue. Elle a également permis de connaître les analyses et points de vue des principales parties prenantes au niveau international de la prévention de la torture, qu'il s'agisse d'entités intergouvernementales (SPT, CPT, OSCE/BIDDH) ou d'organisations internationales non gouvernementales (APT, NPM Obs). Cette consultation s'est achevée le 21 juillet 2021.

Le présent rapport fait état des résultats et des enseignements de cette réflexion collective. Il tient aussi compte du diagnostic posé par Sir Malcolm Evans et Mme Lora Vidovič dans le cadre de leur « Rapport d'évaluation du projet d'Institut pour la Prévention de la Torture » remis en novembre 2020 à son commanditaire, le Conseil de l'Europe.

Le présent rapport sera présenté le 22 septembre 2021 aux participants de la conférence annuelle des MNP européens organisée par le Conseil de l'Europe dans le cadre du Forum européen des MNP.

À cette occasion, l'Association proposera aux MNP un processus de co-construction du centre international de formation.

---

<sup>1</sup> Le projet de création d'un Centre international de formation aux visites des lieux de privation de liberté a été présenté initialement (18 juin 2020) à M. Christos Giakoumopoulos, Directeur Général de la Direction générale des droits de l'homme et de l'État de droit du Conseil de l'Europe par (ordre alphabétique) M. Jean-Marie Delarue (France), ancien Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) ; M. Vincent Delbos (France), magistrat à la retraite, ancien inspecteur général à l'Inspection générale de la justice, membre élu au titre de la France du Comité européen pour la prévention de la torture (CPT) ; M. Markus Jaeger, ancien responsable du Conseil de l'Europe en charge des programmes de coopération avec les MNP ; M. Patrick Marest, ancien directeur de la section française de l'Observatoire international des prisons (OIP). Le projet est inscrit dans l'objet social de l'Association éponyme qui le porte désormais, qui est une association sans but lucratif de droit français fondée le 21 février 2021 : « la réalisation de toute démarche et le soutien à toute initiative destinée à la mise en œuvre et au fonctionnement sur les plans méthodologique et financier d'un centre international de formation aux visites des lieux de privation de liberté ».

<sup>2</sup> Voir la présentation de l'ensemble de la démarche sur <https://www.cif-preventiontorture.org/demarche>

## 1.2 La conférence de lancement du 1<sup>er</sup> juin 2021

Organisée par l'Association et ouverte par le Directeur général des droits de l'homme et de l'État de droit du Conseil de l'Europe, la conférence de lancement de la consultation s'est tenue le 1<sup>er</sup> juin 2021 en distanciel. Tous les MNP établis dans les États membres du Conseil de l'Europe et au Kosovo avaient été invités, comme les principales parties prenantes de la prévention de la torture au niveau international.

Le programme et l'enregistrement de la conférence de lancement peuvent être consultés sur <https://www.cif-preventiontorture.org/lancement>

Mécanismes nationaux de prévention (MNP) invités	
Participants (nombre de représentants)	Non participants
Albanie (3), Allemagne (1), Arménie (1), Bulgarie (1), Croatie (3), Chypre (1), Estonie (1), France (1), Géorgie (1), Grèce (9), Hongrie (1), Italie (2), Kosovo (1), Luxembourg (1), Macédoine du Nord (2), Malte (1), Monténégro (1), Pologne (1), Roumanie (1), République Tchèque (4), Royaume-Uni (2), Serbie (2), Slovénie (1), Turquie (3), Ukraine (2)	Excusés (6) : Autriche, Danemark, Norvège, Portugal, Suède, Suisse  Sans réponse (9) : Azerbaïdjan, Espagne, Finlande, Islande, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Moldavie, Pays-Bas
Total de MNP participants : 25 Nombre de représentants de MNP : 47	Total de MNP absents : 15
Parties prenantes internationales (PPI) invitées	
Participant (nombre de représentants)	Non participantes
Instances : CPT (1), OSCE-BIDDH (1), SPT (8) Associations : APT (1), NPM Obs (1)	Sans réponse : IOI Sans réponse : Dignity
Total de PPI participantes : 5 Nombre de représentants de PPI : 12	Total de PPI absentes : 2

## 1.3 Le processus de la première phase de consultation

Le site dédié

Afin de permettre aux participants mais aussi à tout public intéressé de suivre le processus, l'Association a mis en ligne un site dédié : <https://www.cif-preventiontorture.org>

Ce site a la particularité d'avoir été conçu et développé par des personnes détenues du centre de détention de Melun (France) employées par l'association Code Phénix (<https://codephenix.fr>).

L'inscription à la consultation

Chaque MNP a été invité à désigner deux représentants pour participer à la consultation. Chacun d'eux devait remplir un bulletin de participation avec un questionnaire pour recueillir des informations sur les formations internes et externes reçues.

31 personnes ont participé à la consultation en qualité de représentants de 20 MNP.

	MNP participants à la consultation	Total
Un représentant	Croatie, Chypre, Grèce, Luxembourg, Macédoine du nord, Monténégro, Pologne, Portugal, Royaume-Uni	9
Deux représentants	Albanie, Arménie, Géorgie, Hongrie, Italie, Kosovo, Lettonie, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Ukraine	11

Les MNP d'Allemagne, de Bulgarie, d'Estonie, de France, de Malte, de Slovénie et de Turquie, présents le 1<sup>er</sup> juin, n'ont pas participé à la consultation. Les MNP de Lettonie et du Portugal, absents le 1<sup>er</sup> juin, y ont participé.

#### Le questionnaire

Le questionnaire (voir annexe 3) comportait 21 questions se composant de 36 items. 23 items prenaient la forme de questions fermées (dans 9 cas, il fallait cocher la case oui/non ; dans 14 cas, il fallait cocher la ou les cases appropriée(s) dans une liste préétablie). 13 items prenaient la forme de questions ouvertes proposant une zone de texte libre.

Le questionnaire appelait chaque répondant à fournir des informations tant sur la formation qu'il avait reçue - qu'elle soit initiale (12 items) ou continue (12 items), que sur le bilan qu'il dressait de ces actions de formation (7 items) ou encore des leçons qu'il tirait aujourd'hui de la manière dont il était entré en fonction (5 items).

24 parmi les 31 représentants de MNP qui ont participé à la consultation ont remis leur questionnaire, représentant 16 MNP.

Les réponses aux questionnaires font l'objet d'une présentation synthétique (voir annexe 4).

#### Les auditions

20 MNP ont participé à des consultations collectives (17) ou individuelles (3). Les consultations individuelles n'avaient pas été prévues mais ont été ajoutées en raison de l'indisponibilité de MNP intéressés aux dates proposées pour les auditions collectives.

	MNP concernés	Total
Session du 17 juin (matin)	Luxembourg, Monténégro, Royaume-Uni	3
Session du 17 juin (après-midi)	Croatie, Italie	2
Session du 21 juin	Kosovo, Lettonie, Macédoine du Nord, Pologne, République Tchèque	5
Session du 25 juin (matin)	Arménie, Chypre, Grèce, Hongrie, Roumanie, Serbie, Ukraine	7
Session du 19 juillet	Géorgie	1
Session du 20 juillet	Portugal	1
Session du 21 juillet	Albanie	1

Cinq parties prenantes de la prévention de la torture au niveau international (PPI) ont participé à une consultation collective (3) ou des consultations individuelles (2). Là aussi, les

consultations individuelles n'avaient pas été prévues mais ont été ajoutées en raison de l'indisponibilité de MNP intéressés aux dates proposées pour les auditions collectives.

Dates des sessions	PPI concernées	Total
Session du 25 juin (après-midi)	NPM Obs	1
Session du 8 juillet	SPT, CPT et OSCE/BIDDH	3
Session du 23 juillet	APT	1

#### Les personnes consultées

Les MNP étaient libres pour choisir ses représentants. Leurs choix ont été sans doute aussi guidés par la maîtrise des langues (anglais ou français) utilisées dans la consultation.

#### Le statut interne des représentants des MNP

Représentation par	MNP concernés	Total
Responsable du MNP	Géorgie, Grèce, Lettonie, Luxembourg, Monténégro, Portugal, Royaume-Uni	7
Membre(s) du MNP	Croatie, Chypre, Hongrie, Italie, Kosovo, Macédoine du Nord, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Serbie, Ukraine	11
Ombudsman + Responsable du MNP	Albanie, Arménie	2

#### Dates de création des MNP représentés et des autres MNP européens

Dans le domaine de la prévention de la torture, la situation européenne est singulière, marquée par les forts taux de ratification de l'OPCAT et de désignation des MNP. En effet, 39 des 47 États membres du Conseil de l'Europe sont des États parties au Protocole facultatif (83%) et chacun d'eux (à l'exception de la Bosnie-Herzégovine) a établi son MNP.

Constituant la majorité des mécanismes de prévention de la torture mis en place dans le monde, les 38 MNP européens présentent aussi la particularité de compter parmi les plus anciens. Établis pour la plupart (35) dans la décennie qui a suivi l'entrée en vigueur de l'OPCAT en 2006, la moitié d'eux disposent ainsi d'une expérience de plus de cinq ans, et l'autre moitié d'une expérience de plus de dix ans.

	MNP représentés	Autres MNP européens
2006	République Tchèque	
2007		Estonie, Liechtenstein, Malte
2008	Albanie, Arménie	Allemagne, Danemark, France
2009	Géorgie, Royaume-Uni	Suisse
2010	Chypre, Luxembourg, Pologne	Espagne, Moldavie
2011	Macédoine du Nord, Serbie	Pays-Bas, Suède
2012	Croatie	Autriche, Bulgarie
2013	Monténégro, Ukraine	Norvège
2014	Grèce, Portugal, Roumanie	Finlande, Lituanie
2015	Kosovo, Hongrie	

2016	Italie	
2018	Lettonie	Turquie
2019		Islande

Les MNP consultés apparaissent, au regard du critère de l'année de création, représentatifs de l'ensemble des MNP européens et disposent d'ores et déjà d'un certain recul sur les formations dont ils ont pu bénéficier.

### L'ancienneté des représentants des MNP auditionnés

Parmi les 31 représentants de MNP qui ont participé à la consultation, une très grande majorité (87%) sont des membres qui comptent moins de 5 années d'exercice (27).

L'ancienneté des représentants des MNP auditionnés	Total
Membres depuis plus de 10 ans	1
Membres depuis plus de 5 ans et moins de 10 ans	3
Membres depuis plus de 3 ans et moins de 5 ans	10
Membres depuis plus de 1 an et moins de 3 ans	15
Membres depuis moins de 1 an	2

On observe que si les MNP représentés étaient très majoritairement « anciens », leurs représentants étaient des membres des « jeunes générations ».

### Types de MNP représentés

18 des 20 MNP (90%) ayant participé à la consultation font partie, à l'instar de la très grande majorité des MNP européens, du modèle dit de « l'Ombudsman plus », qui est le terme utilisé pour décrire les situations dans lesquelles le mandat de l'Ombudsman a été élargi pour inclure le mandat du NMP.

Type de MNP	MNP concernés	Total
Institution autonome	Italie, Royaume-Uni	2
MNP dits « Ombudsman plus »	Albanie, Arménie, Croatie, Chypre, Géorgie, Grèce, Hongrie, Kosovo, Lettonie, Luxembourg, Macédoine du nord, Monténégro, Pologne, Portugal, Roumanie, République Tchèque, Serbie, Ukraine	18

#### 1.4 Les suites données à la première phase de consultation

La première phase de consultation sera suivie d'une deuxième phase ouverte à tous les MNP non-européens.



## 2 Les éléments-clés du rapport Evans/Vidovic

### 2.1 État des lieux des formations existantes

Parmi les fonctions que lui donne l'OPCAT, le SPT joue un rôle formateur. Il doit offrir aux MNP une formation et une assistance technique en vue de renforcer leurs capacités. En raison de l'insuffisance de ses moyens matériels et financiers, il ne peut assumer pleinement ce rôle. Il émet des conseils généraux (directives, outil d'auto-évaluation analytique...) et apporte des conseils individualisés (rapports de visites dédiées au fonctionnement du MNP, suivi des démarches d'auto-évaluation, consultations ad hoc, exercices de formation pour un MNP sur une base bilatérale...). Mais les MNP ne sont ni « initiés ni formés aux visites préventives par le SPT » et « il est totalement irréaliste de s'attendre à ce que le SPT puisse, dans la pratique, mener des visites de formation pratique sur le terrain de manière généralisée ».

Les « possibilités d'apprentissage » pour les MNP « sont généralement liées à des réunions de mise en réseau dans le contexte de la coopération internationale et régionale ». Les formations proposées « sont essentiellement ad hoc, planifiées au mieux plusieurs mois à l'avance, et portent sur des sujets qui concernent des questions urgentes ou d'actualité ». Elles « sont pour la plupart opportunistes et/ou fondées sur des projets, en fonction de la disponibilité, de la volonté et des priorités des organisateurs et/ou des donateurs potentiels ». « Les MNP participent rarement à leur planification ». Ils « sont plus souvent simplement dans la position de devoir décider s'ils acceptent une invitation pour assister à un événement, ou à participer à un projet spécifique ». « Il arrive donc souvent que les MNP contribuent en réalité à la réalisation d'un agenda d'une tierce partie (même si cela est bénéfique pour les MNP) plutôt que de bénéficier de quelque chose qui soit adapté à leurs propres besoins spécifiques en tant que tels ».

En revanche, les possibilités pour les MNP « d'apprendre les uns des autres » se multiplient. « Ainsi, depuis 2013, les MNP qui participent au Réseau de l'Europe du Sud-Est sont invités à des rencontres accueillies et coorganisées chaque année par des institutions en Slovaquie, en Autriche, en Serbie, au Monténégro, en Macédoine du Nord, en Croatie et dans d'autres pays. Jusqu'à lors, elles ont été soutenues financièrement par le Conseil de l'Europe, l'OSCE et le HCR. Les sujets abordés ont notamment porté sur : les rapports des MNP, la rétention dans le contexte des migrations, la prévention du suicide en détention et le statut des MNP dans les États membres, les représailles pour les MNP, les enfants en détention ou encore le contrôle des garanties dans les premières heures de la garde à vue ».

« Certains MNP individuels (Tunisie, Kosovo, Autriche/Allemagne) organisent des formations régionales et/ou internationales portant sur des sujets tels que la surpopulation carcérale, le handicap mental, la privation de liberté et la dignité humaine, la classification des détenus entre normes et réalités, la surveillance des établissements pour personnes âgées. Ces formations sont organisées dans le cadre de différents projets et toutes celles mentionnées ici ont été coorganisées et financièrement soutenues par le Conseil de l'Europe ».

« Contrairement aux grandes conférences et ateliers multilatéraux, ces échanges présentent l'avantage de permettre des visites sur le terrain, ce qui est le moyen concret le plus utile pour apprendre. Un des éléments clés de ces échanges est l'aspect entre pairs, tout en bénéficiant aussi de la contribution d'experts extérieurs ».

Mais « rares, voire inexistantes, sont les initiatives qui se concentrent sur la « formation » des MNP de manière directe ou officielle. Ces événements sont pour l'essentiel de nature éducative ou informative ». « Il n'y a pas beaucoup d'opportunités d'apprentissage formelles et systémiques pour les MNP en Europe ».

En raison de ce qui précède, la formation des membres des MNP repose fortement sur les formations opérationnelles (« l'apprentissage sur le tas ») et les formations internes dispensées tant pour le personnel que pour les chefs de service/de l'institution.

Par ailleurs, les MNP s'appuient de plus en plus sur les nombreuses ressources de formation disponibles en ligne, gratuites et facilement accessibles pour tous les membres et experts, y compris en temps de pandémie.

## 2.2 Valeurs ajoutées possibles d'une offre de formation supplémentaire

« La nécessité de proposer des formations aux MNP ne suscite aucune controverse ». Il n'y a « aucun exemple de MNP s'étant opposé au principe de la formation pour mieux remplir ses missions ».

« Ce qui manque, c'est un Centre d'excellence reconnu qui offre des possibilités de formation structurées dispensées par des experts accrédités ou reconnus ». Il permettrait « d'introduire une approche systémique plus rigoureuse concernant la formation des MNP ».

« Un centre de formation (institution solide, crédible, de grande qualité et respectée) pourrait proposer un type de formation sur mesure aux chefs d'institutions, ce qui permettrait ainsi de créer un espace opérationnel pour le fonctionnement effectif du MNP au sein des organes dont ils sont responsables. Il s'agirait d'une formation construite autour d'un MNP concerné et de son travail - plutôt que d'une formation pour les MNP en général - et cela pourrait contribuer de manière significative à renforcer les capacités des MNP (et de leurs dirigeants) en instaurant un cadre plus éclairé et plus propice à leur fonctionnement. Pour réussir, il faudrait que cela soit considéré comme une activité de prestige ».

Un centre de formation pourrait être utile pour les « partenaires et homologues » extérieurs des MNP travaillant au sein des gouvernements et/ou établissements de privation de liberté, y compris les fonctionnaires et autres décideurs. « Il en est de même pour d'autres acteurs qui pourraient bénéficier de cette éducation et sensibilisation, comme des journalistes sélectionnés et autres personnes similaires. Leur sensibilité voire leurs connaissances de base concernant l'OPCAT, les MNP, les normes et la méthodologie font très souvent défaut. Un centre de formation pourrait potentiellement combler cette lacune en proposant des possibilités de formation spécifique et/ou collective aux méthodologies préventives à toutes ces cohortes : s'il s'agit des groupes avec lesquels chaque MNP doit travailler pour obtenir des résultats, il y a encore beaucoup à faire afin de veiller à ce qu'ils soient effectivement formés pour pouvoir mieux aider les MNP et travailler avec eux ».

Dès lors qu'il se positionnerait comme un « centre d'excellence » ayant une portée mondiale et une approche internationale et qu'il tiendrait compte que le SPT a un mandat, une sphère de fonctionnement et un contexte opérationnel qui sont spécifiques par rapport au CPT, le centre de formation pourrait répondre aux besoins de formation du SPT et

constituer une « valeur ajoutée », par exemple en étant invité pour « faire des présentations aux commissions compétentes afin de les aider à améliorer leur compréhension de questions ponctuelles relatives à des visites préventives ».

Dans le contexte européen où le « modèle dominant en nombre est celui où la fonction de MNP est attribuée à un bureau du Médiateur », ces organes doivent par principe assurer « la formation ordinaire de leur personnel ». Le rôle d'un centre de formation ne serait « pas de remplacer ce travail mais à la fois l'éclairer et le compléter grâce à une formation spécialisée ». « Les visites préventives sont une spécialité en soi et il est fondamental pour le succès d'un MNP que cela soit bien compris et reflété dans son travail ». Le centre de formation doit « se concentrer sur la formation pratique des MNP ».

« La formation pratique doit être sensible aux réalités du contexte dans lequel fonctionne un MNP plutôt que de définir des approches idéalisées qui sont inatteignables ». « Ce qui importe, c'est que la formation ne cherche pas à fixer comme référence au niveau mondial ce qui est inatteignable ». « Cela plaide en faveur d'une méthodologie sur le terrain plutôt que d'une approche abstraite et sur-théorisée ». Les visites sur le terrain sont « le moyen le plus concret et le plus utile pour apprendre ».

Chaque MNP a « des besoins de formation distincts en fonction de son organisation, de sa structure et de son expérience ». Pour qu'une formation soit utile et « à la fois pratique et pertinente », elle doit tenir compte qu'il « n'y a pas de modèle ni de structure unique pour un MNP ». « C'est non seulement important pour la formation sur des questions d'intérêt et des sujets nouveaux et émergents, mais aussi pour la méthodologie des visites, la rédaction des rapports, l'action auprès des autorités concernant la mise en œuvre des recommandations, etc. ».

L'approche du centre de formation doit être « cohérente avec celle qui est promue par le SPT », notamment en ce qui concerne « l'exercice du mandat des MNP ». Les MNP « ne sont soumis à aucune forme d'accréditation. Il suffit qu'ils soient désignés comme tels par l'État partie pour qu'ils le deviennent, même si, dans la pratique, le SPT parle habituellement d'un MNP comme étant ou n'étant pas conforme à l'OPCAT en ce qui concerne sa structure, son organisation ou, moins fréquemment, son fonctionnement ». Pour autant, « le SPT exerce une forme de contrôle général permanent de l'intégrité du système établi par l'OPCAT, incluant l'intervention dans l'intérêt des MNP ».

« La formation initiale pourrait inclure, entre autres :

- Une vue d'ensemble du cadre juridique international et des normes existantes ;
- Des exemples de dispositions nationales pour la mise en place d'un MNP,
- Une méthodologie, en particulier en ce qui concerne les différentes visites sectorielles,
- Une formation pour les chefs de MNP entrants ou nouveaux,
- Une formation pour un certain nombre de nouveaux membres du personnel,
- Une formation pour d'autres acteurs travaillant avec les MNP au niveau national. »

« Une formation continue pourrait être mise en place pour aborder une longue liste, en constante évolution, de questions/sujets spécifiques. Les facteurs les plus importants à prendre en compte pour déterminer ces questions/sujets sont de trois ordres.

- Premièrement, que les MNP eux-mêmes soient impliqués dans la définition des priorités et de la planification.
- Cela permettrait de garantir, deuxièmement, que les cours proposés soient nécessaires, pertinents et organisés en temps utile.
- Troisièmement, leur élaboration doit impliquer la disponibilité d'experts de haut niveau afin d'en assurer une excellente qualité. »

### 2.3 Publics potentiels

« Il est largement reconnu par les MNP eux-mêmes qu'ils ont des besoins de formation concernant ce qui est attendu d'eux en tant que MNP ».

Au-delà des membres de MNP, « les usagers potentiels » d'un centre de formation « pourraient inclure » des « experts extérieurs et membres d'organisations de la société civile participant aux visites ».

« Dans de nombreux contextes nationaux, ceux qui travaillent auprès des MNP et soutiennent leurs activités - leurs partenaires et homologues - sont rarement en mesure de participer aux différentes formes de formations existantes ». « Certains experts nationaux externes et organisations de la société civile qui travaillent auprès des MNP et les soutiennent peuvent parfois avoir un historique et une expérience du travail dans le domaine de la privation de liberté - raison pour laquelle ils ont pu être choisis comme collaborateurs ou partenaires. D'autres, cependant, ne possèdent peut-être pas cette expérience et pourraient ainsi bénéficier d'une formation approfondie à la fois sur les normes et la méthodologie spécifiquement liées à chacun des MNP, à sa contextualisation et à ses activités ».

Les usagers potentiels pourraient inclure des « partenaires externes », des « fonctionnaires » et autres « agents travaillant dans des structures chargées du suivi des MNP », peut-être même d'autres acteurs « comme des journalistes sélectionnés et autres personnes similaires ».

« Lorsque la fonction de MNP est exercée par un Médiateur ou une institution de type INDH, qui assume un vaste éventail de fonctions et peut exercer divers types de mandats en plus de celui de MNP, l'expertise relative aux approches liées à la prévention en général, et/ou à la torture peut s'avérer faible. En effet, il est tout à fait possible que non seulement le Médiateur/Président ne soit pas un expert en matière de torture, mais il se peut aussi qu'il ignore les caractéristiques particulières du mandat d'un MNP ou encore l'importance de la prévention de la torture comme axe de travail. Il est aussi fort peu probable que le Chef du Bureau d'un Médiateur ou le Président d'une INDH s'investisse en assistant à des réunions du réseau des MNP, ou à des événements s'y rapportant, qui sont principalement conçus pour des experts et qui ne sont pas considérés comme stratégiques ou de haut niveau. »

Par rapport au CPT, il y a « un besoin plus important de formation » pour le SPT. Alors que les membres du CPT peuvent avoir une durée de mandats successifs de 12 ans, ceux du SPT n'atteignent que rarement la durée maximale de 8 ans (deux mandats de 4 ans). Le CPT dispose d'un secrétariat dont la taille et l'expérience sont sans comparaison avec celui du SPT qui est en outre frappé par un taux de rotation important de son personnel. « Par conséquent, la connaissance d'une pratique établie et d'une mémoire institutionnelle au sein du SPT (à la fois parmi les membres et le secrétariat) est inférieure à celle du CPT ».

En outre, le CPT « dispose d'un système bien développé de formation initiale et de soutien ».

Le SPT n'a aucune perspective de budget « pour soutenir la formation systématique de ses membres (ou de son secrétariat) » par un centre de formation. Par ailleurs, il existe « au sein des Nations Unies » un « biais culturel » qui fait obstacle à « l'idée même d'experts indépendants ayant besoin d'une formation en soi. »

En tout état de cause, « la nature même du SPT et du CPT » peut « rendre difficile » pour les experts internationaux qui composent ces organes « d'être considérés comme bénéficiaires d'un centre de formation ». Le centre de formation devrait plutôt appréhender les mécanismes internationaux en tant que « pairs en matière de prévention » et chercher à établir avec eux des « relations collaboratives ». En conséquence, il ne devrait pas proposer « une méthodologie de formation sur le terrain ou par l'observation (*shadowing*) en ce qui les concerne spécifiquement ». En revanche, dans le cadre de son travail avec les MNP, le centre de formation devrait proposer aux membres et personnel des mécanismes internationaux des formations pratiques et des discussions sur les bonnes pratiques.

## 2.4 Prestataires

« La formation des MNP doit être menée par des personnes expérimentées et compétentes » dans le travail des MNP mais surtout qui « ont une expérience des visites préventives en tant que méthodologie bien distincte ».

« Ceux qui sont impliqués » dans la formation doivent « connaître le travail des MNP en dehors de l'Europe, afin de veiller à ce que le travail du centre de formation puisse être d'une pertinence mondiale plutôt que régionale, en temps voulu ».

« S'agissant de la question de savoir *qui* effectuera la formation, les enseignants, intervenants et éducateurs devraient inclure les personnes suivantes (liste non exhaustive) » :

- « Des anciens et actuels membres expérimentés des MNP, apportant une valeur ajoutée dans le partage des bonnes pratiques et des expériences sur les questions opérationnelles, la méthodologie, les exemples et autres ;
- Des anciens et actuels Chefs d'institutions (Médiateurs, Présidents des INDH/MNP) sur des questions et défis spécifiques rencontrés dans l'exercice de leur fonction ;
- Des universitaires, apportant leurs connaissances théoriques sur les questions étudiées;
- Des anciens et actuels membres du SPT et du CPT ;
- Des représentants expérimentés d'organisations de la société civile nationale et internationale ainsi que d'organisations à but non lucratif ;
- Des experts travaillant dans le domaine de l'application de la loi, de la santé, de la police et d'autres structures que contrôlent les MNP ;
- Des experts travaillant sur d'autres questions transversales, telles que la sensibilisation, l'éducation et la promotion aux droits de l'Homme, les communications sur la prévention de la torture, la rédaction de rapports, la formulation de recommandations, l'élaboration de politiques, etc. »

## 2.5 Contraintes à prendre en compte

### Cohérence avec la vision du SPT

Tout en prenant en compte que les visites des MNP et celles du SPT sont très différentes « à de nombreux égards » et que « l'expérience des MNP ne correspond pas forcément et simplement aux méthodologies de visite du SPT », le centre de formation « devrait entretenir un lien étroit avec le SPT en premier lieu, afin de garantir le degré nécessaire de cohérence avec sa vision du système de l'OPCAT (dont les MNP font partie) et, bien entendu, avec les MNP eux-mêmes. »

### Moyens financiers limités des MNP

« De nombreux MNP se plaignent de manquer de financements pour pouvoir remplir leur mandat correctement. Dans ce contexte, il n'est pas raisonnable de penser qu'ils peuvent consacrer suffisamment de ressources à la formation dispensée par des organismes extérieurs. Ils finiraient par être formés mais incapables d'appliquer cette formation dans la pratique. »

La plupart des MNP « seront réticents à contribuer financièrement aux coûts du centre de formation, ou à payer pour une formation, en raison de leurs petits budgets et de leurs capacités et ressources limitées ». Ils ne disposent pas « de budgets de formation d'une taille qui leur permette d'adhérer largement à une formation extérieure et de nombreux MNP luttent pour trouver les ressources nécessaires pour assurer leur travail quotidien sur le terrain - et ce sont eux pour qui la formation serait probablement la plus nécessaire. »

« Il n'est pas réaliste de construire un modèle économique qui repose sur la capacité des MNP à le financer. S'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'il y ait un flux de revenus de la part des MNP en ce qui concerne la formation et le renforcement des capacités qu'ils reçoivent de la part » d'un tel centre de formation, « il est peu probable que cela soit un moyen d'en assurer la viabilité financière à long terme. »

En résumé, il ne faut pas escompter que les MNP soient « capables de contribuer significativement au financement d'un centre de formation et prêts à le faire ». Par ailleurs, il est « peu probable également que les mécanismes internationaux effectuant des visites (CPT, SPT) considéreront qu'il est approprié de payer » ce centre « pour la formation de leurs membres. »

« S'il est réaliste d'imaginer que des MNP acceptent de payer une cotisation annuelle relativement peu élevée pour devenir membres » d'un centre de formation, « il est difficile d'imaginer que les revenus de ces cotisations soient suffisants pour couvrir l'ensemble » de ses « coûts de gestion et de fonctionnement ».

Le « modèle économique » du centre de formation devrait donc prévoir « un pourcentage des coûts essentiels » (couvert par les cotisations annuelles de ses membres) et une « participation à la formation » (qui « serait payée séparément, soit directement par les MNP qui en ont les moyens, soit par des donateurs au nom des MNP qui n'en ont pas les moyens »). « Il faudrait pour cela un modèle financier qui recherche un financement par des donateurs pour un pourcentage des coûts essentiels et un financement séparé des donateurs

pour soutenir la participation aux activités de formation ». Il faut viser un modèle susceptible « de s'appuyer en permanence sur le soutien des donateurs et le financement de ceux qui, comme le Conseil de l'Europe, se sont engagés à le faire et ont un intérêt dans la poursuite et le succès du travail des MNP. Cela permettrait ainsi de garantir que le centre de formation est un moyen d'apporter une valeur ajoutée aux MNP et qu'ils investissent leur temps (qui est une denrée précieuse) » dans ses activités.

#### Portée géographique et contraintes linguistiques

Le centre de formation pourrait « commencer ses travaux en anglais et en français, puis éventuellement les étendre à l'espagnol et à l'arabe. »

« Cela ne veut pas dire que le champ d'application de la première phase doit se limiter à la zone géographique du Conseil de l'Europe ». « La plupart des MNP africains travaillent en français et en anglais, tout comme ceux de la région Asie-Pacifique. Il est aussi tout à fait possible de s'engager auprès des MNP dans les Amériques en anglais et en français, même si cela a ses limites dans certains cas. »

#### Autorisations d'accès aux lieux de privation de liberté

Un élément central de l'approche proposée de la formation par le centre de formation est la visite « sur le terrain ». Les MNP « sont invités à participer à des exercices de « formation » dans des institutions particulières de pays tiers qui ont accepté de le faire, et avec l'approbation des autorités nationales. »

« C'est certainement une méthodologie faisable, qui a en effet été utilisée par le Conseil de l'Europe dans son projet sur les MNP il y a quelques années. Cependant, elle comporte des limites en tant que méthode de formation ». « À titre d'exemple, l'une des principales difficultés rencontrées dans la pratique est de se demander comment sécuriser l'accès à un lieu de privation de liberté lorsqu'il y a une résistance de la part de ceux qui en sont responsables, et ainsi la formation sur la manière d'y arriver dans la pratique est très importante. Cependant, sécuriser l'accès ne sera pas un problème lors d'une visite d'un lieu qui a accepté à l'avance d'être utilisé comme site de formation. En outre, il s'agit inévitablement de lieux qui font souvent l'objet de visites et dont la situation est bien connue. La plupart des pays disposent - si l'on peut dire - d'établissements « vitrines » qui sont fréquemment visités par des organes nationaux ou internationaux. En toute honnêteté, il est très difficile de « simuler » une visite réaliste de ces lieux dans de telles circonstances. Même s'ils ont une certaine valeur, ces exercices menés dans des circonstances relativement artificielles peuvent être surestimés. Un autre problème concerne les informations qui peuvent être reçues pendant une telle visite : Quel est leur statut ? Est-ce que « l'équipe de formation » peut répondre à cela ? Peut-elle soulever des problèmes auprès des autorités ? Si oui, qui peut le faire ? Est-ce confidentiel ? »

« Dans le contexte des MNP, où existent déjà des co-visites réciproques », « la valeur d'une telle formation est attestée, en dépit de ses limites. »

« Un risque très concret » se pose néanmoins : « la difficulté potentielle » du centre de formation « d'organiser de telles visites de formation dans des pays tiers. La question de la relation avec le MNP dans le pays où doit avoir lieu la formation doit être prise en compte.

En effet, on peut se demander s'il ne serait pas préférable que le centre de formation agisse davantage comme un « intermédiaire » en ce qui concerne la formation aux visites sur le terrain, mettant en relation les membres du MNP devant être formés avec des formateurs accrédités par le centre de formation dans d'autres pays ». Le centre de formation lui-même « pourrait alors se concentrer sur la formation thématique/fondée sur des questions particulières, qu'il pourrait être plus pratique (et plus économique) à dispenser sur une base davantage systémique. »

## 2.6 Modalités de gestion recommandées

Un « rôle actif » des MNP « dans la conception des programmes » du centre de formation est essentiel. Pour s'assurer que la formation soit utile (en tenant compte du fait qu'il n'y a pas de « modèle » ni de structure unique pour un MNP) et garantir qu'elle soit à la fois pratique et pertinente. « C'est non seulement important pour la formation sur des questions d'intérêt et sujets nouveaux et émergents, mais aussi pour la méthodologie des visites, la rédaction des rapports, l'action auprès des autorités concernant la mise en œuvre des recommandations, etc. »

## 2.7 Méthodologie recommandée pour la mise en place d'un centre international de formation

« Si les MNP doivent être les principaux bénéficiaires/usagers » du centre de formation, « il est essentiel qu'ils soient informés à un stade précoce et que le plus grand nombre possible d'entre eux soient activement impliqués et/ou consultés dans son développement et sa conception. Cela pourrait se faire de manière entièrement pluraliste et ouverte ou, de manière peut-être plus concrète, à travers un conseil consultatif composé de plusieurs MNP de différentes régions. Leur participation à ce processus sera un facteur majeur du succès de cette initiative et contribuera de manière non négligeable à leur « appropriation » de ce processus. Les MNP qui sont impliqués dès ce stade précoce de la conception pourraient raisonnablement devenir des « ambassadeurs » du centre de formation (que ce soit de manière formelle ou informelle), pour ce qui est de son utilité et de son impact potentiel, et donner l'exemple peut encourager davantage de MNP à travailler avec lui, contribuant ainsi à sécuriser sa croissance et sa pérennité. »

Il faut adopter une « approche prudente et progressive » (se garder d'être trop ambitieux lors de la phase initiale) pour obtenir / garantir « l'adhésion » et le soutien des MNP « le plus tôt possible » : le centre doit démarrer avec un petit groupe de MNP volontaires (ceux « intéressés et précurseurs », des « acteurs des MNP respectés et importants ») sur la base d'un projet/modèle pilote (« un petit pôle d'expertise comportant plusieurs modules choisis portant à la fois sur les questions de fond et des questions méthodologiques ») conçu avec eux (conception et construction de manière collaborative).

La mise en place du centre pendant une « période pilote » pourrait « permettre une évaluation réaliste des besoins réels et du nombre potentiel d'utilisateurs dans un proche avenir. » « Étant donné le nombre et la nature de la construction des MNP en Europe, le nombre de bénéficiaires potentiels directs peut atteindre plusieurs milliers ». « Il serait sage de ne pas fonder l'évaluation de l'initiative proposée sur le nombre global potentiel de bénéficiaires, mais sur une évaluation réaliste de sa qualité et durabilité à long terme. »



Le Conseil de l'Europe ayant été le seul à s'engager dans une démarche de « formation systématique » des MNP, il « possède non seulement l'expérience mais la réputation de chef de file dans ce domaine auprès des MNP ». Il peut donc agir « comme catalyseur pour le travail de formation d'une manière que les autres acteurs internationaux de la formation pourraient trouver plus difficile à atteindre ». Il est « bien placé pour contribuer au renforcement des synergies entre les MNP, le CPT et le SPT, ainsi que d'autres acteurs grâce aux réseaux et aux dispositifs institutionnels existants ». Le centre de formation devant solliciter « cet éventail d'acteurs », le Conseil de l'Europe est « idéalement placé » pour « s'engager effectivement auprès d'eux ». En résumé, « il semblerait naturel » que le Conseil de l'Europe soit « un soutien fondamental » du centre de formation.

Une « quantité importante de soutien est apportée » actuellement par le Conseil de l'Europe « à d'autres mécanismes pour obtenir des résultats similaires à ceux attendus du centre de formation ». Le Conseil de l'Europe pourrait « canaliser certains soutiens existants liés aux MNP vers cette entreprise plus systémique, plutôt que de les disperser à travers des événements ou des projets plus petits et plus disparates qui manquent de connexion et de cohésion ». « Canaliser le soutien existant pour des activités pures de formation dans et à travers » un tel centre de formation ne signifie pas pour autant interrompre le soutien du Conseil de l'Europe à « d'autres initiatives bénéfiques, comme le travail de réseaux entre pairs ou sous-régionaux qui permet d'atteindre d'autres objectifs fort utiles. »

« Pour maximiser l'impact et s'appuyer sur les synergies actuelles, un vaste éventail d'acteurs travaillant actuellement dans le domaine de la prévention de la torture devraient être invité à participer aux travaux du centre de formation, soit en tant que donateurs, soit en tant qu'experts/éducateurs et/ou en tant que participants. »

La gouvernance du centre de formation : « un système tripartite comprenant un conseil d'administration » (plusieurs donateurs principaux, membres de MNP choisis, universitaires et autres personnes ayant une expérience pertinente du travail lié aux MNP) « pour le niveau stratégique », un secrétariat (équipe de direction et personnel) pour la gestion et le fonctionnement quotidiens, et un groupe d'experts conseils pour les questions de fond.

« L'une des premières missions du conseil stratégique chargé de la mise en place du centre de formation devrait être d'entreprendre un exercice de cartographie afin d'identifier ceux dont le travail actuel est le plus proche d'un travail de formation et chercher ensuite à forger des liens appropriés avec eux afin de recueillir un soutien pour le centre de formation et chercher à minimiser les doubles emplois avec leurs programmes actuels et futurs. »

« Nous partons de l'hypothèse que l'intention de départ est en fait de se concentrer en premier lieu sur les MNP au sein de l'espace européen. Étant donné que c'est là que se trouve actuellement la majorité des MNP, ce n'est pas sans intérêt ». Mais il est important que « les personnes concevant le projet proviennent de l'ensemble du monde des MNP afin de garantir la faisabilité de son déploiement ultérieur. »

## 3 Les éléments saillants de la première phase de consultation

### 3.1 État des lieux des formations existantes

La composition des MNP appelle un constat liminaire. Leurs membres s'avèrent être massivement des juristes (surtout des avocats), accessoirement des personnes issues des sciences humaines (surtout psychologues, parfois sociologues) et subsidiairement des médecins (souvent psychiatres). Il s'agit rarement de professionnels issus des métiers des institutions contrôlées (policiers, personnels pénitentiaires) ou de personnes ayant elles-mêmes été privées de liberté (détenus, malades mentaux ou réfugiés). En conséquence, les missions dévolues aux MNP sont généralement effectuées par des personnes qui, avant d'en devenir membres, ne sont jamais entrées dans un lieu de privation de liberté (ou seulement par le biais d'une procédure marginale, visite d'avocat, par exemple). Si cette situation est généralement ressentie comme un manque, certains des représentants des MNP soulignent l'avantage de n'être « préformaté » par aucune expérience antérieure.

Les MNP à l'entrée desquels aucune formation n'est dispensée semblent très minoritaires.

Cette formation initiale est essentiellement assurée en interne par les MNP eux-mêmes.

La formation initiale interne s'adresse aux nouveaux membres mais aussi, souvent, au staff des personnels du MNP. Généralement assurée par les membres les plus expérimentés, voire par le chef du MNP, elle débute souvent par des modules plus ou moins structurés, de quelques jours tout au plus, qui portent sur des aspects théoriques (réglementation nationale et internationale) et pratiques (en particulier sur la manière de conduire des entretiens, y compris les techniques propres aux entretiens avec des populations particulières comme les malades mentaux). De nombreux MNP mettent à la disposition des « arrivants » (mais aussi du staff et des experts associés) une série de documents (livret d'accueil, guides, instructions..., voire des listes de points de contrôle ou des questionnaires types pour les entretiens) qu'ils ont élaborés. La préparation soignée d'une visite préventive par l'équipe d'un MNP est présentée comme un bon cadre formateur pour un nouveau membre.

La formation interne du nouveau membre d'un MNP se poursuit généralement par le biais de sa participation aux visites sur le terrain : le nouvel arrivant est d'abord cantonné dans le rôle de spectateur du travail de collègues plus chevronnés (pendant un laps de temps plus ou moins long), avant d'être appelé à contribuer graduellement au déroulement de ces visites puis à assumer pleinement sa place dans l'équipe. Outre cette formation sur le terrain, les modes d'apprentissage cités comme des bonnes pratiques incluent la possibilité pour le nouveau membre d'être encadré personnellement par un collègue plus expérimenté qui est désigné comme mentor de la recrue. Ou encore la possibilité de faire un « stage » (qui consiste à faire une visite dans un lieu de privation de liberté considéré par le MNP comme « fonctionnant bien » et qui sera identifié par le stagiaire comme « un bon exemple pour comparer ultérieurement »), ce stage étant reproduit pour chaque type de lieux de privation de liberté.

Ces formations introductives assurées par les membres en place d'un MNP à l'intention de celles et ceux qui les rejoignent sont généralement complétées par l'investissement personnel attendu de l'arrivant. Pour ce faire, l'intéressé dispose de toutes sortes de supports : rapports antérieurs du MNP intégré, rapports du SPT et du CPT (notamment sur le pays concerné), guides de l'APT... Le programme HELP du Conseil de l'Europe a été

évoqué tout comme un programme d'apprentissage à distance qui est sur le point d'être lancé par l'APT.

Le recours à des intervenants extérieurs dans le cadre des formations initiales réalisées en interne est rare. Qu'il s'agisse d'évoquer les spécificités des différents types de lieux de privation de liberté (exception faite d'une infirmière spécialisée conviée pour expliquer le fonctionnement d'un hôpital psychiatrique) ou la singularité des publics qu'ils accueillent, de rencontres avec les professionnels gérant des lieux de privation de liberté ou y intervenant (exception faite du cas de psychiatres/psychologues pour préparer les nouveaux membres à des entretiens avec des personnes souffrant de maladies mentales). Des jeux de rôle avec des comédiens professionnels ont été également cités.

Les MNP dont les membres ne bénéficient d'aucune formation continue semblent très minoritaires.

La formation continue repose majoritairement sur la coopération internationale.

En effet, la formation continue prend généralement la forme pour les membres des MNP de la participation à des rencontres multilatérales (conférences, séminaires, ateliers et autres réunions d'experts) proposées par les organisations internationales - singulièrement le Conseil de l'Europe (qui, avec le soutien de l'Union européenne, a mis en place le Forum européen des MNP), l'OSCE/BIDDH et les Nations Unies, les organes compétents (le SPT, avec d'éventuelles visites conjointes ; le CPT avec des sessions régulières lors de ses réunions plénières). Un apport des universités à la formation spécifique des membres et experts des MNP n'a pas été mentionné.

Bien que nombreuses et portant sur des sujets très variés, ces rencontres multilatérales ne semblent répondre qu'imparfaitement aux besoins et aux attentes des MNP. En effet, outre qu'il n'existe aucune recension permettant aux intéressés d'avoir une vision d'ensemble de l'offre de « formation » qui leur est faite, les MNP se trouvent en quelque sorte face à un trop plein d'activités potentielles, élaborées sans le minimum requis de coordination entre les différents prestataires et privilégiant souvent le même type de prestations. Par ailleurs, les thèmes proposés ne sont pas toujours considérés comme les plus pertinents, le calendrier et la fréquence de ces rencontres sont imposés et pas toujours compatibles avec les impératifs des programmes de travail des MNP, d'autant moins que les invitations sont parfois envoyées peu de temps avant les événements.

Certains MNP peuvent se voir proposer des programmes de coopération bilatérale par des organisations internationales. Paradoxalement, la définition de ces programmes par les intéressés eux-mêmes n'est pas établi comme un principe de base intangible bien qu'ils visent la plupart du temps « le développement des capacités ».

Les organisations internationales diffusent un certain nombre d'informations à l'intention des MNP (à l'instar de la *European NPM Newsletter* de la Direction générale des droits de l'homme et de l'État de droit du Conseil de l'Europe ou des rapports thématiques du SPT et du CPT). Ces publications peuvent s'avérer précieuses en ce qu'elles leur permettent de se tenir informés de l'évolution de la jurisprudence et des travaux normatifs pertinents.

Par ailleurs, l'offre des associations internationales en termes d'activités multilatérales et de formations individualisées a évolué ces dernières années : l'APT a dû très fortement

réduire ses activités à l'attention directe des MNP et Dignity opère surtout en dehors de l'Europe.

Dans ce contexte, la formation continue des membres des MNP s'avère principalement assurée par le biais des échanges entre NMP, de façon régulière (avec l'exemple phare du réseau Sud-Est européen, regroupant treize pays aujourd'hui, avec présidence tournante et échanges ou visites conjointes relativement fréquents) ou plus épisodique (avec des échanges multiformes, par exemple des visites conjointes).

La formation entre pairs recueille un assentiment très général, l'opportunité qu'elle représente en termes de comparaison et d'enrichissement des pratiques respectives en faisant le mode de formation considéré par les MNP comme le plus efficace.

Cela étant, le bénéfice des activités internationales pour les MNP est relativisé par le fait que ce sont « toujours les mêmes personnes » qui y participent, notamment en raison de leurs compétences linguistiques, parfois aussi en raison de leur fonction de responsables des relations internationales : « Cela fait dix ans qu'on parle entre nous ».

Certains MNP pallient cet écueil en invitant régulièrement des experts extérieurs ou étrangers à participer aux réunions périodiques internes pendant lesquelles l'équipe fait le point sur ses activités, y compris sur les difficultés qu'elle rencontre.

Il reste que la transmission entre ceux des membres des MNP qui bénéficient de formations externes et ceux qui n'y participent pas, pose problèmes. D'une part, la plupart des premiers n'ont pas reçu de formation pédagogique qui leur permettrait de remplir efficacement le rôle de formateurs de leurs collègues. D'autre part, de véritables séances de « capitalisation interne » ne sont quasiment jamais prévues.

Par ailleurs, les formations existantes s'adressent aux « contrôleurs de base » des MNP. Il n'y a pas de formations spécifiques pour les personnes qui assurent l'encadrement intermédiaire au sein des MNP (lorsqu'il en existe un) ou qui exercent la responsabilité de l'institution. Un manque de compréhension de leur part et tout particulièrement de la part des ombudsmen (dans le cas d'institutions structurées selon le modèle dit « Ombudsman plus ») pour les spécificités du travail de l'équipe qui assure la fonction de MNP peut être préjudiciable, notamment au regard de la mise en œuvre effective du mandat préventif qui découle de l'OPCAT.

De même, si tout le monde convient que l'activité d'un MNP est foncièrement un travail d'équipe, les formations externes sont rarement conçues pour des équipes entières (à l'exception des programmes bilatéraux mis en place par des organisations internationales et des ONG spécialisées). En outre, la détermination des MNP bénéficiaires de ce genre de programmes de formation et de soutien résulte moins de la prise en compte de leurs besoins que des critères « politiques » propres à ceux qui les financent.

Enfin, de nombreux MNP regrettent que les formations dispensées par des intervenants externes mettent plus souvent l'accent sur la capacité des MNP à observer avec justesse les lieux de privation de liberté et de rédiger des rapports de qualité que sur la manière dont le travail des MNP peut davantage permettre d'améliorer les situations observées, notamment par la formulation de recommandations pertinentes adressées aux bons destinataires ou par l'élaboration de dispositifs de suivis efficaces de ces recommandations. Les formations telles

que conçues jusqu'alors n'ont pas suffisamment porté sur la manière d'obtenir des résultats concrets sur le terrain.

### 3.2 Valeurs ajoutées attendues d'un centre international de formation

La plupart des MNP participant à la consultation estiment que l'initiative de créer un centre international de formation au métier de contrôleur des lieux de privation de liberté est prometteuse. En effet, outre les possibilités de formations initiales et continues qu'il offrirait, les démarches de conception et de mise en place d'un tel centre sont susceptibles de « rassembler et faire grandir la profession ».

Une approche du contrôle en termes de métier supposerait que tout membre d'un MNP dispose d'un noyau dur de savoirs, savoir-faire et savoir-être placé au service d'un objectif spécifique (la prévention de la torture). En même temps cette approche renforcerait un sens d'appartenance au système global de l'OPCAT.

### 3.3 Publics ciblés par le centre international de formation

En cohérence avec l'objectif visé, il est attendu du centre international de formation qu'il soit destiné en priorité aux membres et au staff des MNP, ainsi qu'aux experts extérieurs associés à leurs travaux.

Néanmoins, le centre devrait pouvoir proposer des formations adaptées à certains publics plus spécifiques. Qu'il s'agisse d'un réseau de correspondants territoriaux ou d'une branche de « visiteurs citoyens » non professionnels (dans le cas des MNP qui les intègrent dans leur structure) ou des chefs des MNP voire des ombudsmans eux-mêmes (dans le cas des MNP qui font partie intégrante d'une telle institution).

L'ouverture des formations aux membres d'ONG associées aux travaux du MNP devrait pouvoir être envisagée, alors qu'elle n'est pas jugée opportune pour d'autres publics tels les avocats, les juges et les procureurs ou encore les parlementaires et les journalistes.

Les parties prenantes internationales ont estimé qu'il n'était pas réaliste d'intégrer parmi les usagers potentiels du centre international de formation les membres des instances internationales de contrôle et les personnels de leurs secrétariats.

### 3.4 Contenus, modalités et méthodes de la formation souhaitée

Arguant de l'expérience acquise du fait de leur ancienneté, la plupart des MNP européens estiment que leurs besoins ne sauraient désormais être satisfaits *via* de cours *ex cathedra*, mais de façon concrète et pragmatique par des formations résolument orientées vers la pratique. Cette attente est résumée par la représentante d'un MNP en ces termes : « Au début j'avais besoin de formateurs, aujourd'hui j'ai besoin d'échanges avec mes pairs ».

Apprécié autant dans sa dimension bilatérale que multilatérale, l'échange entre pairs est plébiscité pour ce qu'il offre de perspectives d'interactions professionnelles et personnelles entre membres de MNP. Particulièrement quand il prend la forme de visites communes permettant soit d'observer comment travaillent les collègues et s'en inspirer le cas échéant, soit d'inviter des collègues à vous observer au travail et vous prodiguer des conseils.

« Les visites conjointes avec d'autres MNP, dans son propre pays ou dans un autre, sont la meilleure façon d'apprendre ; cela n'a rien à voir avec les échanges entre MNP autour d'une table de réunion ou dans les webinaires » ; « La meilleure façon d'apprendre, c'est de faire, d'être sur le terrain, pour inscrire la méthodologie dans une pratique réelle » ; « La pratique est la meilleure manière de progresser », disent d'une seule voix les représentants des MNP.

Cela étant, les participants à la consultation soulignent que les échanges entre MNP ne sont pas le mode de formation le plus approprié pour satisfaire au moment opportun et à hauteur des besoins l'impératif d'une formation initiale systématique, tant pour le nouveau membre d'un MNP que pour un MNP naissant. Par ailleurs, ils ne sous-estiment nullement leurs propres besoins en termes de renforcement des capacités comme la nécessité de faire le point périodiquement sur leurs forces et leurs faiblesses.

Dans cette double perspective, les MNP consultés estiment qu'il est essentiel que le centre international de formation soit en mesure de proposer une formation pratique aux visites préventives, les visites « accompagnées » étant considérées comme le mode d'apprentissage et de perfectionnement approprié, tant leur mise en œuvre est éprouvée et leurs vertus sont identifiées et reconnues.

Pour créer une valeur ajoutée, c'est-à-dire répondre de façon pertinente et efficace aux besoins et attentes des MNP, la « formation de terrain » proposée par le centre devrait s'appuyer un certain nombre de principes. En premier lieu, la formation aux visites devrait inclure leurs phases de planification et de préparation, leur déroulement (notamment les entretiens avec les personnes privées de liberté et les personnels des lieux contrôlés) et la rédaction de rapports précis et de recommandations pertinentes. En second lieu, cette formation aux visites devrait couvrir l'éventail des types de lieux de privation de liberté, y compris en ciblant certains d'entre eux - les établissements psychiatriques et des établissements pour personnes âgées - devant lesquels les MNP peuvent se sentir démunis ou insuffisamment préparés pour réaliser les entretiens avec les publics concernés et connaître les normes régissant le traitement qui leur est dû.

Par ailleurs, le centre devrait être en mesure de proposer des formations spécifiques. À l'instar d'un module centré sur la détection des mauvais traitements, abordant les diverses formes qu'ils peuvent prendre dans les différents types de lieux de privation de liberté ainsi que la réaction adéquate en cas de découverte de faits graves. Ou encore d'une formation dédiée au suivi de la mise en œuvre des recommandations de toutes natures (recommandations faisant suite à la visite d'un établissement, recommandations de portée générale pour une catégorie d'établissements ou de publics pris en charge, avis relatifs à la législation en vigueur ou aux projets de lois...) élaborées par les MNP avec l'objectif de convaincre les administrations et autorités politiques concernées d'engager les évolutions demandées ou de prendre en compte les observations formulées.

Enfin, le centre devrait compter au nombre des formations proposées des modules dédiés à l'organisation interne du MNP, à son fonctionnement en tant qu'équipe ou encore aux difficultés que peut poser la mise en place de banques de données, leur mise à jour en continue et l'usage qui en est fait.

Il apparaît que la consultation a fait émerger des souhaits précis concernant le contenu des formations. Exprimés avec conviction et insistance, ils témoignent de la volonté des MNP d'une rupture avec l'offre de formation passée et actuelle et, plus encore, des renversements

de perspective que se doit de prendre en compte le centre international de formation pour devenir ce qu'il est attendu, à savoir un outil à la disposition du plus grand nombre de MNP.

En particulier, il convient de faire état d'une série d'exigences concernant les modalités de la formation future et les méthodes qu'elle se doit d'adopter.

Ainsi, les MNP estiment que pour constituer une valeur ajoutée le centre devrait proposer des formations bilatérales prenant véritablement en compte la situation particulière du MNP à qui elle est destinée. Il est attendu de ces formations qu'elles soient adaptées à sa structure, à son organisation et à sa composition ainsi qu'à son stade de développement et son niveau d'expérience. La prise en compte des besoins spécifiques d'un MNP devrait englober également la nature exacte du mandat dont il dispose et le contexte dans lequel il exerce ses missions. Ces formations devraient, pour être utiles, concerner l'ensemble de l'équipe du MNP (et non plus seulement un ou plusieurs de ses membres), prendre la forme d'un processus continu (qui ne s'interrompt pas en fonction de la disponibilité du financement et ne se termine plus lorsque son montant est épuisé) et s'inscrire dans la durée (idéalement sur une période d'une à deux années). Les formations bilatérales devront recourir de façon permanente au « mentorat » (d'une personne ou d'un groupe de personnes) et prévoir la participation ponctuelle de collègues étrangers à des réunions internes du MNP (leur regard extérieur étant jugé particulièrement bénéfique). Plus largement, ces formations ne devront pas se cantonner à promouvoir l'exemple d'une expérience nationale (fut-elle jugée excellente) mais permettre au MNP concerné d'appréhender une variété d'approches et de façons de travailler.

Pour ce qui est des formations multilatérales, il est attendu du centre qu'il en fasse le cadre privilégié pour aborder des sujets transversaux. Les thématiques sont nombreuses. Sont ainsi citées à titre d'exemples : le traitement des addictions ; la conduite des entretiens avec des personnes présentant des difficultés particulières ; les moyens pratiques d'assurer le respect de la règle « agir sans nuire », d'être efficace dans la formulation et le suivi de la mise en œuvre des recommandations, d'améliorer le dialogue avec les personnels et autorités en charge des lieux de privation de liberté, d'assurer l'accès aux droits pour les personnes privées de liberté et leurs familles, ou encore de construire, tenir à jour et utiliser sa base des données ; les points critiques spécifiques à contrôler lors d'une visite dans les divers types de lieux de privation de liberté ; les moyens de détecter des traitements inhumains et dégradants ; les comportements à adopter en cas de signalement ou de détection d'actes de torture ou de mauvais traitements graves ; l'usage de la force envers une personne privée de liberté ; le soutien psychologique aux membres et experts du MNP et la supervision de leur attitude...

Le centre international de formation serait particulièrement utile dès lors qu'il offrirait un cadre pour identifier des solutions pragmatiques face à des problématiques récurrentes auxquelles se confrontent les MNP. Il en est ainsi du traitement des plaintes qui reste un sujet quotidien de préoccupation pour nombre de MNP, quelle que soit leur structure, et malgré la doctrine formulée par le SPT d'une stricte séparation du mandat préventif d'autres mandats éventuels attribués au MNP ou à l'institution à laquelle il est rattaché. Il en est de même pour ce qui est des moyens de collecter des informations, avec les questions soulevées par la mise en place et le fonctionnement des « pôles de saisine ».

Le centre international de formation devrait également devenir un « espace de ressources », en permettant notamment aux MNP d'être informés des dernières évolutions normatives et

notamment de la jurisprudence de la CEDH et des positions prises par le SPT et le CPT sur des questions de principe ; les contrôleurs étant soucieux de les connaître et les appliquer.

L'intérêt de l'enseignement à distance - en raison de son faible coût d'usage et de l'opportunité de formation qu'il représente en période de COVID - est souligné.

Les MNP consultés sont nombreux à être séduits par les jeux de rôle et la simulation permettant une mise en situation, même si « ce type d'expériences basée sur la modélisation de la réalité par le biais d'acteurs professionnels ne peut pas être confondue avec la réalité ».

### 3.5 Formateurs souhaités

L'évolution du rôle dévolu aux MNP dans leur propre formation est l'une des conséquences directes des renversements de perspective évoqués précédemment. Sur ce plan, il est attendu du centre international de formation qu'il consacre de façon claire et absolue deux principes.

En premier lieu, les formations devraient être dispensées en son sein par des personnes qualifiées, ce qui exclut du statut de formateur toute personne qui ne peut se prévaloir d'une expérience pratique significative dans les domaines pertinents (à l'instar de « consultants »).

En second lieu, la formation des membres des MNP devait être assurée autant que possible par des « pairs », c'est-à-dire par d'autres membres en fonction ou d'anciens membres de MNP, des instances de contrôle internationales (comme le SPT et le CPT) ou de leurs secrétariats.

Ce choix n'écarte cependant pas la possibilité d'échanges au sein du centre avec des professionnels des établissements contrôlés ce qui permettrait aux uns et aux autres de mieux percevoir les rôles respectifs, les interactions envisageables et, *in fine*, de favoriser le dialogue constructif prévu par l'OPCAT.

Bien évidemment, le centre devra s'assurer de la capacité de chacun à assumer la charge de formateur et, le cas échéant, organiser sa formation de formateur en mobilisant les compétences didactiques requises.

### 3.6 Contraintes à prendre en compte

Il est important que le centre international de formation soit en mesure d'assurer toute formation initiale en temps utile, dans le cas d'un nouvel MNP (avant sa mise en place ou peu après son installation) comme dans celui d'un changement d'équipe au sein d'un MNP déjà opérationnel. Idéalement, un programme de formation initiale de nouveaux membres ou experts individuels de MNP devrait être accessible « à tout moment », sachant que les rotations peuvent être fréquentes dans certains MNP.

Les MNP signalent d'importantes contraintes en termes de temps disponible pour les formations continues. Leurs équipes étant souvent réduites, ils ne peuvent pas se passer longtemps d'un ou de plusieurs membres. Le centre devra donc organiser la possibilité de bénéficier d'une telle formation sur plusieurs périodes successives et non pas d'un seul bloc, sachant que les absences d'une durée supérieure à une semaine semblent irréalistes pour la plupart des MNP. Dans le cas des experts associés et des « contrôleurs citoyens », il est



attendu du centre qu'il ménage des horaires de formations compatibles avec les obligations professionnelles des intéressés.

Certaines situations nouvelles ou exceptionnelles (la pandémie du COVID en fournit le meilleur exemple) appellent des réflexions collectives que le centre pourrait utilement organiser à brève échéance, en prenant soin de diffuser leurs résultats dans la communauté des MNP.

Nombre de MNP rencontrent des problèmes budgétaires sévères. En outre, très rares sont ceux qui disposent d'un budget spécifique pour la formation (et dans ce cas ce budget est généralement faible). Par conséquent, beaucoup de MNP sont pessimistes sur leur capacité à contribuer autrement que symboliquement au coût de la formation de leurs membres et experts. Ils s'en remettent aux organisations internationales et aux ONG.

Certains MNP plaident pour des contributions annuelles ou mensuelles au fonctionnement du centre international de formation, d'autres préféreraient une participation calculée en proportion des formations « consommées ».

Tous les MNP participants soulignent qu'une solution des questions financières sera cruciale pour la mise en place du centre et qu'une structure financée par les seuls MNP n'est pas envisageable.

Les MNP signalent aussi une importante contrainte linguistique. En effet, dans un grand nombre d'entre eux, la plupart des contrôleurs ne maîtrisent pas suffisamment l'anglais (et *a fortiori* le français) pour pouvoir suivre une formation dans l'une ou l'autre de ces langues. Le centre devra donc être en mesure de proposer des formations dispensées dans les langues nationales ou passer par l'intermédiaire de formateurs disposant des connaissances linguistiques requises pour intervenir dans le pays concerné.

Une autre contrainte concerne les possibilités d'accès de formateurs étrangers dans les lieux de privation de liberté de certains pays, avec à la clé la nécessité d'obtenir une autorisation de la part des autorités nationales, y compris dans le cadre d'une formation dispensée au MNP local. S'il semble que dans la majorité des pays une telle autorisation devrait être facile à obtenir, il reste des contextes dans lesquels cela n'est pas possible. En tout état de cause, le régime d'autorisations préalables exclut la participation de visiteurs étrangers à des visites inopinées.

Les MNP européens consultés estiment que pour être utile et efficace, une formation doit réunir des MNP dont les contextes d'intervention, les problématiques rencontrées et les conditions de travail sont, si ce n'est identiques, au moins comparables. Raison pour laquelle, sans être opposées à des échanges avec des homologues venant d'horizons très différents des leurs, les MNP européens sont hésitants quant à l'opportunité d'étendre au-delà des MNP des États membres du Conseil de l'Europe la portée géographique du centre international de formation. D'autant que des problèmes linguistiques et culturels risquent de rendre ardu tout dialogue avec les formateurs et les participants à la formation.

Les MNP consultés sont d'avis que le centre devrait être conçu d'abord pour un usage au strict niveau européen et qu'une extension sur le plan universel devrait suivre, en passant éventuellement par une extension intermédiaire aux MNP méditerranéens.

La plupart des parties prenantes internationales sont plus positives envers la perspective d'offrir un cadre de formation commun aux MNP des différents continents. Elles mettent en avant le bénéfice mutuel potentiel pour les MNP et le souhait de voir les méthodes de travail des MNP du monde se rapprocher. Mais elles aussi recommandent une approche progressive.

### 3.7 Modalités souhaitées pour la gestion du centre international de formation

Les MNP estiment qu'ils doivent désormais être étroitement associés à la détermination des contenus des formations qui leur sont destinées, condition *sine qua non* pour que, sur le fond comme sur la forme, elles ne répondent plus à d'autres considérations que leurs seuls besoins et attentes. Ils souhaitent également pouvoir participer à la gestion du centre international de formation. « Certes, les MNP ne peuvent pas se rassembler pour gérer un tel centre, mais ils doivent être intégrés au moins dans sa gouvernance » ; « Ils doivent être impliqués dans toutes les phases du processus de formation » sont au nombre des aspirations formulées lors de la consultation.

Cette perspective est largement encouragée par les parties prenantes internationales, qui préconisent plus largement que les MNP ne soient plus appréhendés uniquement comme les « bénéficiaires » de formations mais aussi et surtout comme des « acteurs » à part entière du système de l'OPCAT, pour reprendre l'expression consacrée de l'APT.

Il a été proposé de s'inspirer des gouvernances du Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme (ENNHRI), de l'Institut international des ombudsmen (IOI) et de l'Association des Ombudsmans de la Méditerranée (AOM), qui sont des associations avec à leur tête des conseils d'administration composés de membres élus qui confient la gestion à un secrétariat.

Dans le cas du centre international de formation, le rôle des MNP dans le dispositif de gouvernance reste à déterminer avec les intéressés. Il a été suggéré que des représentants du SPT et du CPT ainsi que des organisations internationales partenaires siègent au conseil d'administration.

La nécessité pour le centre de disposer d'un secrétariat professionnel pour la gestion quotidienne, la recherche de financements et l'organisation des activités est explicitement formulée par les MNP.

### 3.8 Méthodologie souhaitée pour la mise en place du centre international de formation

La revendication d'un MNP affirmant « rien pour nous sans nous : je ne veux pas seulement être écouté, je veux être impliqué dans les décisions sur le futur centre » a eu un écho direct parmi ses homologues, un certain nombre ayant exprimé leur volonté d'être associés étroitement aux démarches visant à la mise en place du centre international de formation.

Les MNP européens consultés suggèrent que la mise en place du centre international de formation se fasse « pas à pas », y compris au travers du lancement d'un ou plusieurs projets pilotes avec un nombre limité de MNP volontaires.

Bien qu'adhérant par principe à la perspective qu'ouvre le projet de création d'un centre international de formation destiné aux MNP et à leurs membres, les parties prenantes internationales souhaitent être sollicitées de nouveau, sur la base d'un cahier des charges précis.

## 4 Les orientations proposées par l'Association

À la lumière des constats et recommandations du rapport conjoint de Sir Malcolm Evans et Mme Lora Vidovič d'une part, et des besoins et attentes formulés dans le cadre de la consultation des MNP européens et des parties prenantes internationales d'autre part, l'Association est en mesure de dégager un certain nombre de grandes orientations.

Ces orientations ne préjugent en rien des besoins et attentes qui seront formulés dans le cadre de la seconde phase de consultation, qui concernera les MNP des autres continents.

Les « premières orientations » rassemblées ci-dessous seront soumises pour discussion aux participants de la réunion annuelle des MNP européens organisée dans le cadre du *Projet européen des MNP*, le 22 septembre 2021.

### 4.1 Plus-values du centre international de formation

Le centre international de formation devra s'inscrire dans une approche holistique qui permet à ses usagers

- De maîtriser tous les aspects du mandat préventif ;
- D'appréhender les spécificités des différents types de lieux de privation de liberté et des publics qui y sont pris en charge ;
- De développer les compétences et connaissances requises pour allier polyvalence individuelle et travail en équipe ;
- De développer la capacité de se référer de façon pertinente aux normes applicables et de contrôler leur mise en œuvre effective ;
- De disposer d'un espace de rencontres et d'échanges avec les autres acteurs pertinents en vue de l'appropriation des « bonnes pratiques » qui permettent d'obtenir des résultats sur le terrain.

### 4.2 Publics du centre international de formation

Le centre international de formation devra se limiter - au moins dans un premier temps - aux publics suivants : les membres des MNP et leurs responsables, les personnels qui les assistent (staff) et les éventuels membres des ONG, représentants territoriaux, « citoyens visiteurs » et experts extérieurs qui travaillent pour le compte du MNP.

Le centre international de formation aura l'ambition d'une portée globale. Mais il se peut que le réalisme dicte une extension géographique graduelle à partir de l'Europe. Le groupe de travail (voir 4.6), dans lequel les MNP non-européens seront représentés, se penchera sur la question.

### 4.3 Les formations proposées

Les formations initiales proposées par le centre international de formation devront permettre l'acquisition des bases du métier de contrôleur de lieux de privation de liberté. D'une durée adaptée aux besoins et aux disponibilités des MNP, elles pourront être dispensées en plusieurs modules fractionnés dans le temps.

Les formations continues proposées par le centre international de formation auront pour objectifs l'actualisation des connaissances des contrôleurs et le perfectionnement des compétences techniques et pratiques. Les formations continues feront écho au principe posé par le SPT selon lequel les MNP, leurs membres et leur personnel doivent examiner leurs méthodes de travail et suivre des formations de façon régulière afin de renforcer leur capacité à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu du Protocole facultatif.

L'ensemble des formations proposées par le centre seront basées sur une approche systématique et systémique. Elles aborderont donc de façon méthodique tous les aspects du métier de contrôleur avec l'objectif de permettre aux membres et responsables des MNP d'appréhender leur rôle dans le système de l'OPCAT et de mettre en œuvre les interactions nécessaires avec les organes régionaux et les autres acteurs nationaux.

Tenant compte de la polyvalence requise par la diversité des types de lieux de privation de liberté et la variété des aspects du travail en leur sein, les formations dispensées par le centre devront renforcer la capacité des contrôleurs à travailler à la fois en autonomie et en équipe.

Le centre international de formation répondra à la diversité des besoins et attentes des MNP en proposant des formations à la demande. Ces formations seront conçues et organisées en lien étroit avec les MNP concernés. Il pourra s'agir de formations sur des thématiques spécifiques, des questions organisationnelles ou de portée plus générale.

Prenant acte de la préférence des MNP pour la formation « de terrain », le centre mettra l'accent sur les méthodes pratiques d'apprentissage et de perfectionnement, notamment par le biais des visites communes de lieux de privation de liberté. Ces visites de formation auront lieu soit dans le pays du MNP concerné, soit dans un ou plusieurs autres pays dans lesquels des accords auront été conclus avec les autorités pour permettre à des membres de MNP étrangers l'accès aux lieux privés de liberté aux fins de formation. Ces accords sur les « terrains de stage » ne devront en aucun cas être préjudiciables au travail du MNP local. D'autres techniques (visites filmées, jeux de rôle...) pourront être utilisées.

Les échanges thématiques multilatéraux et autres « travaux en salle » auront le plus souvent lieu au siège du centre international de formation. Dans le cas où les travaux thématiques ne concernent qu'un seul MNP, ils pourront avoir lieu dans le pays concerné.

Le centre international de formation proposera des formations bilatérales. Dispensées sur demande, ces formations seront élaborées « sur mesure » avec le MNP concerné. Il proposera également des formations dédiées à des sujets transversaux dès lors que les MNP lui signaleront des besoins à cet égard. Il proposera enfin des modules de formation dédiés à l'évolution de la jurisprudence de la CEDH et aux positions du SPT et du CPT sur les questions de principe ou de méthodes, en mettant en lumière leurs conséquences concrètes pour leurs travaux.

Les formations proposées par le centre pourront être destinées à l'équipe entière ou seulement à certains membres d'un MNP. Elles seront dispensées dans les langues les plus fréquemment pratiquées par les membres des MNP (anglais et français) avec, si besoin, le dispositif d'interprétation approprié. Dans les cas où aucune de ces deux langues ne sera opérationnelle, la formation de formateurs nationaux sera assurée par le centre.

Le centre international de formation établira un programme annuel de formation prenant en compte la nécessité de proposer des formations accessibles et disponibles au moment opportun et permettant aux MNP d'anticiper avec suffisamment de temps leurs périodes de formation. Ce programme fera l'objet d'une diffusion appropriée.

#### 4.4 animateurs des formations

Les formations proposées par le centre international de formation seront fondées sur le principe des échanges de « pair à pair ». Les responsables des institutions (Ombudsmen/chefs de MNP), les contrôleurs nationaux et internationaux, les experts associés, les « contrôleurs citoyens » et le staff des instances nationales et internationales seront donc les acteurs principaux des formations dispensées à l'attention de leurs homologues.

Au-delà des « pairs » au sens strict du terme, des professionnels responsables des divers types de lieux de privation de liberté et d'autres personnes disposant des qualifications requises et d'une expérience pratique reconnue pourront être invités à contribuer aux formations.

#### 4.5 Modalités de gestion du centre international de formation proposées

Le centre international de formation sera géré au quotidien par un secrétariat composé d'une équipe de professionnels placée sous la responsabilité d'un conseil d'administration composé de représentants de MNP, de parties prenantes internationales et des personnes morales ou physiques qui financent le centre.

Un conseil scientifique déterminera le programme annuel des formations et les critères de recrutement des « animateurs » chargés d'assurer les formations. Il sera majoritairement composé de représentants de MNP.

Les questions relatives à la forme juridique et à la localisation du centre international de formation restent ouvertes à ce stade. Il en est de même du financement du centre et des formations, qui nécessitera des ressources considérables, bien au-delà de la capacité de contributions propres des MNP. L'Association s'efforcera d'identifier et de mobiliser ces financements.

#### 4.6 Méthodologie proposée pour la mise en place du centre international de formation

Un certain nombre de MNP européens ont exprimé leur souhait d'être associés de façon étroite aux démarches qui s'engagent pour la mise en place du centre international de formation.

L'Association propose la création d'un groupe de travail réunissant les MNP européens (y compris ceux qui n'ont pas pu ou pas souhaité participer à la consultation) et les parties prenantes internationales intéressés. La composition de ce groupe de travail sera élargie à l'issue de la consultation des MNP des autres continents. Il aura la responsabilité de faire des propositions sur tous les aspects relatifs au financement et au fonctionnement du centre international de formation ainsi que sur toutes les questions laissées en suspens dans le cadre des consultations.

La feuille de route pour la suite des travaux en vue de la mise en place d'un centre international de formation au métier de contrôleur de lieux de privation de liberté sera discutée le 22 septembre 2021 avec les participants de la réunion annuelle des MNP organisée dans le cadre du *Projet européen des MNP*.

## 5 Les annexes

**Consultation des MNP des États membres du Conseil de l'Europe  
et des parties prenantes internationales de la prévention de la torture  
sur la création d'un centre international de formation  
aux visites des lieux de privation de liberté**

**Conférence de lancement  
Mardi 1<sup>er</sup> juin 2021, 15h00 – 17h00 CEST**

**Liste des participants**

**1. MNP DES ÉTATS MEMBRES DU CONSEIL DE L'EUROPE**

**1.1. MNP présents**

**Albanie**

Bureau de l'Avocat du Peuple

Mme Erinda BALLANCA, Médiatrice

Mme Gloria ÇARKAXHIU, assistante de la Commissaire du MNP

Mme Ermonela XHAFA, Commissaire du MNP

**Allemagne**

Agence Nationale pour la Prévention de la Torture

M. Christian ILLGNER, Chef des opérations

**Arménie**

Bureau du Défenseur des droits de l'homme

Mme Laura GASPARYAN, Chef du MNP

**Bulgarie**

Bureau du Médiateur

Mme Silviya SLAVEVA, Expert

**Croatie**

Bureau du Médiateur du Peuple

Mme Maja KEVIC, Médiatrice adjointe

Mme Tena SOMONOVIC EINWALTER, Médiatrice

Mme Anica TOMSIC-STOJKOVSKA, Conseillère

**Chypre**

Bureau du Commissaire à l'administration

Mme Antonia KYRIAKIDOU, membre du MNP



**Estonie**

Bureau du Chancelier de Justice

M. Indrek-Ivar MÄÄRITS, Chef du Département des visites d'inspection

**France**

Contrôleur général des lieux de privation de liberté

Mme Anne-Sophie BONNET, Contrôleuse en charge des relations internationales

**Géorgie**

Bureau du Défenseur public

M. Nika KVARATSKHELIA, Chef du MNP

**Grèce**

Bureau du Médiateur

Mme Chrysoula ANTONIOU, Enquêtrice

Mme Olga LYSANDROPOULOU, Enquêtrice

Mme Alexandra MOSCHOPOULOU, Enquêtrice

M. George NIKOLOPOULOS, Chef du MNP

Mme Aimilia PANAGOY, Enquêtrice

Mme Maria PAPANIMITRAKI, Enquêtrice principale

M. Andreas POTTAKIS, Médiateur

Mme Ifigeneia SAGI, Enquêtrice

Mme Agelina SORA, Enquêtrice principale

Mme Maria VOUSINOV, Enquêtrice

**Hongrie**

Bureau du Commissaire aux droits fondamentaux

M. Istvan SARKÖZY, Conseiller

**Italie**

Garant national des droits des personnes privées de liberté

Mme Antonella DIONISI, Surveillante

M. Massimiliano BAGAGLINI, Chef de l'Unité de protection des migrants

**Kosovo<sup>3</sup>**

Institution du Médiateur

M. Niman HAJDARI, Conseiller juridique principal pour la prévention de la torture

**Luxembourg**

Bureau du Médiateur

Mme Claudia MONTI, Médiateur et chef du MNP

---

<sup>3</sup> Toute référence au Kosovo, qu'elle concerne le territoire, les institutions ou la population, doit se comprendre en plein conformité avec la Résolution 1244 du Conseil de Sécurité de l'Organisation des Nations Unies et sans préjuger du statut du Kosovo.

**Malte**

Conseil des visiteurs pour les personnes détenues et Conseil des visiteurs des prisons  
M. Michael BUTTIGIEG, Secrétaire MBDP

**Monténégro**

Bureau du Protecteur des droits de l'homme et des libertés  
Mme Mirjana RADOVIC, Conseiller

**Macédoine du Nord**

Bureau du Médiateur  
Mme Vjolica RUSHAJ, Conseiller d'État  
Mme Bardhyl LIMANI, Associée

**Pologne**

Bureau du Commissaire pour les droits de l'homme  
M. Przemislav KAZIMIRSKI, Chef du MNP

**République tchèque**

Bureau du Défenseur des droits  
Mme Teresa CIUPKOVA, Avocate, membre du MNP  
Mme Anna MAKARENKO, Avocate, membre du MNP  
Mme Barbora MATEJKOVA Avocate, membre du MNP  
M. Ondrej VALA, Chef du MNP

**Roumanie**

Bureau de l'Avocat du Peuple  
Mme Maria LEPADATU, Conseillère

**Royaume Uni**

Inspection des prisons de Sa Majesté, coordonnant le MNP d'Angleterre et du Pays de Galles  
Mme Lucy GREGG, Chef du secrétariat  
M. John WADHAM, Président

**Serbie**

Bureau du Protecteur des citoyens  
M. Marko ANOJCIC, Conseiller indépendant  
Mme Natasa TANJEVIC, Médiatrice adjointe

**Slovénie**

Bureau du Médiateur des droits de l'homme  
M. Ivan SELIH, Médiateur adjoint et chef du MNP

**Turquie**

Bureau de l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité  
M. Yldirim FEYZANUR, membre du MNP  
M. Nesrin ÖZTURK, membre du MNP  
Mr Abdulmuttalip ZARAZIZ, membre du MNP

**Ukraine**

Bureau du Commissaire parlementaire pour les droits de l'homme

M. Maksym MALYSHEV, Directeur adjoint du Département de mise en œuvre du MNP  
Mme Katerina POHORSKA, Directrice du Département de mise en œuvre du MNP

## **1.2. MNP Excusés**

### **Autriche**

Bureau du Conseil des médiateurs

### **Danemark**

Bureau du Médiateur du Parlement

### **Norvège**

Bureau du Médiateur du Parlement

### **Portugal**

Bureau du Protecteur de la Justice

### **Suède**

Bureau du Médiateur du Parlement

### **Suisse**

Commission nationale pour la prévention de la torture

## **1.3. MNP n'ayant pas répondu à l'invitation**

### **Azerbaïdjan**

Bureau du Commissaire aux droits de l'homme

### **Espagne**

Bureau du Défenseur du Peuple

### **Finlande**

Bureau du Médiateur du Parlement

### **Islande**

Bureau du Médiateur du Parlement

### **Lettonie**

Bureau du Médiateur

### **Liechtenstein**

Commission d'inspection

### **Lituanie**

Bureau du Seimas Ombudsman

## **Moldavie**

Bureau de l'Avocat du Peuple

## **Pays-Bas**

Inspection de la mise en œuvre des peines

## **2. PARTIES PRENANTES INTERNATIONALES**

### **2.1. Parties prenantes internationales présentes**

#### **Association pour la prévention de la torture (APT)**

Mme Audrey OLIVIER MURALT, Secrétaire générale adjointe

#### **Comité européen pour la prévention de la torture (CPT)**

M. Sebastian RIETZ, Membre du secrétariat

#### **Observatoire indépendant des MNP (NPM Obs)**

M. Marco MONA, Membre du Comité d'évaluation

#### **OSCE-ODIHR**

Mme Jennifer ROBERTS, Chargée de projet

#### **Sous-comité des Nations Unies pour la prévention de la torture (SPT)**

M. Armen AVETISYAN, Membre du secrétariat

Mme Carmen COMAS MATA, Vice-présidente

M. Jakub CZEPEK, Membre (Pologne)

Mme Marija DEFINIS, Membre (Croatie)

Mme Hamida DRIDI, Membre (Tunisie)

Mme Marina LANGFELDT Membre (Allemagne)

M. Joao NATAF, Secrétaire

Mme Catherine PAULET, Membre (France)

Mme Zdenka PEROVIC, Membre (Monténégro)

### **2.2. Parties prenantes internationales n'ayant pas répondu à l'invitation**

#### **Dignity**

#### **IOI**

## **3. EXPERTS A TITRE INDIVIDUEL**

M. Abdallah DOUNNIR, Professeur, Maroc

Sir Malcolm EVANS, Co-auteur du projet d'évaluation du projet

Mme Sarah GRANDFILS, Membre permanent du Conseil central de surveillance pénitentiaire (CCSP-CTRG), Belgique

M. Pieter HOUBEY, Membre permanent du Conseil central de surveillance pénitentiaire (CCSP-CTRG), Belgique

M. Fethi JARRAY, Président du MNP de Tunisie

M. Marc NÈVE, Président du Conseil central de surveillance pénitentiaire (CCSP-CTRG),

Belgique

Mme Lora VIDOVIČ, Co-auteure du projet d'évaluation du projet

#### **4. INVITES**

Mme Clémentine CHIRON, Stagiaire, Conseil de l'Europe

Mme Sarah CURRISTAN, Chercheuse, Trinity College Dublin, Irlande

Mme Pauline MALLEJAC, Doctorante, Université d'Aix-Marseille, France

Mme Mariam Camilla RECHCHAD, Stagiaire, Conseil de l'Europe

Mme Mary ROGAN, Professeur agrégé, Trinity College Dublin, Irlande

Mme Marie STEINBRECHER, Chargée de recherche, Trinity College, Dublin, Irlande

Mme Sophie VAN DER VALK, Chercheuse, Trinity College Dublin, Irlande

#### **5. CONSEIL DE L'EUROPE**

Mme Anouchka GALHARDO, Chef de projet, Programme d'appui aux organismes indépendants en Tunisie, Division des organismes indépendants des droits de l'homme, Direction Générale Droits de l'Homme et État de droit

M. Christos GIAKOUMOPOULOS, Directeur Général Droits de l'Homme et État de droit

M. Sebastian RIETZ, Chef de projet, Forum européen des MNP, Direction Générale Droits de l'Homme et État de droit

Mme Jennifer SCHUETZE-REYMAN, Cheffe de l'Unité pour la prévention de la torture, Division des défis transversaux et projets multilatéraux, Direction Générale Droits de l'Homme et État de droit

#### **6. ORGANISATEURS (Association pour la création d'un centre international de formation aux visites des lieux de privation de liberté)**

Mme Marie CRÉTENOT, Membre

M. Jean-Marie DELARUE, Membre

M. Vincent DELBOS, Membre

M. Patrick MAREST, Directeur

M. Vincent THEIS, Secrétaire

M. Philippe POTTIER, Président

M. André VALLOTTON, Trésorier

Mme Elisabetta ZAMPARUTTI, Membre

#### **7. ASSISTANCE**

M. Markus JAEGER, Jaeger & Associates

Mme Ekaterina KIRILENKO, BAP Tech

#### **8. INTERPRETARIAT**

Mme Claude JEANALEXIS

Mme Maura POLLIN

**Audition du 17 juin 2021 (matin)**

- **MNP du Luxembourg**  
Mme Claudia MONTI, Ombudsman and Head of the NPM
- **MNP du Monténégro**  
Mme Mirjana RADOVIC, Advisor
- **MNP du Royaume-Uni**  
M. John WADHAM, Chairperson

**Audition du 17 juin 2021 (après-midi)**

- **MNP de Croatie**  
Mme Anica TOMSIC-STOJKOVSKA, Counsellor
- **MNP d'Italie**  
Mme Antonella DIONISI, Monitor  
Mme Elena ADAMOLI, Monitor

**Audition du 21 juin 2021**

- **MNP du Kosovo**  
M. Niman HAJDARI, Senior Legal Advisor for the Prevention of Torture  
Mme Hasime TERZIQA, consulting physician
- **MNP de Lettonie**  
Mme Zanda RUSINA (head)  
Mme Veronika SPROGE-SAKSONE (consultant for social affairs)
- **MNP de Macédoine du Nord**  
Mme Vjollca RUSHAJ (State advisor)
- **MNP de Pologne**  
Mme Magdalena DZIEDZIC (controller)
- **MNP de République Tchèque**  
Mme Tereza CIUPKOVA (lawyer)  
Mme Barbora MATEJKOVA (lawyer)

**Audition du 25 juin 2021 (matin)**

- **MNP d'Arménie**  
Mme Laura GASPARYAN (cheffe du MNP)  
M. Arman TATOYAN (Défenseur)
- **MNP de Chypre**

Mme Antonia KYRIAKIDOU (officer)

- **MNP de Grèce**  
M. George NIKOLOPOULOS (responsible for the execution of the NPM mandate)
- **MNP de Hongrie**  
Mme Eszter GILANYI (senior legal adviser, psychologue)  
M. Istvan SARKOZY (senior legal adviser)
- **MNP de Roumanie**  
Mme Izabela CERNAVODEANU (counselor)  
Mme Maria LEPADATU (counselor)
- **MNP de Serbie**  
Mme Maja JOVIC (Senior advisor),  
Mme Natasa TANJEVIC (Deputy Protector of Citizens and Head of NPM)
- **MNP d'Ukraine**  
M. Maksym MALYSHEV (responsable adjoint du MNP)  
Mme Kateryna POHORSKA (responsable du MNP)

#### **Audition du 25 juin 2021 (après-midi)**

##### **NPM Obs**

Mme Sylvia Casale, présidente de NPM Obs.

#### **Audition du 8 juillet 2021**

- **SPT**  
M. Daniel FINK, Vice-Président du SPT  
Mme Shujune MUHAMMAD, Vice-Présidente du SPT
- **CPT**  
M. Régis BRILLAT, Secrétaire exécutif du CPT  
Mme Thérèse RYTTER, 2<sup>nde</sup> Vice-Présidente du CPT
- **Conseil de l'Europe**  
M. Sebastian RIETZ, Direction générale droits de l'homme et état de droit
- **OSCE/BIDDH**  
Mme Jennifer ROBERTS, Assistante Gestionnaire de projet, ODIHR

#### **Audition du 19 juillet 2021**

##### **MNP de Géorgie**

M. Nika KVARATSKHELIA, Head of NPM Department  
M. Akaki KUKHALEISHVILI, Deputy Head of NPM Dept.

**Audition du 20 juillet 2021**

**MNP du Portugal**

M. Joao COSTA, Head of NPM

**Audition du 21 juillet 2021**

**MNP d'Albanie**

Mme Erinda BALLANCA, Ombudsperson

Mme Ermonela XHAFA, Head of NPM

**Audition du 23 juillet 2021**

**APT**

Mme Barbara Bernath, secrétaire générale de l'APT



**Consultation des MNP des États membres du Conseil de l'Europe  
et des parties prenantes internationales de la prévention de la torture  
sur la création d'un centre international de formation  
aux visites des lieux de privation de liberté**

**Bulletin de participation**

Nous vous remercions d'avance de nous renvoyer ce bulletin au plus tard le 11 juin par le biais de la page « contact » du site [www.itc-tortureprevention.org](http://www.itc-tortureprevention.org) ou directement à l'adresse [contact@itc-preventiontorture.org](mailto:contact@itc-preventiontorture.org).

**RENSEIGNEMENTS SUR LE MNP**

Pays :

Dénomination exacte (en anglais ou en français) :

Site internet :

**RENSEIGNEMENTS SUR LE REpondANT**

Prénom, NOM :

Adresse électronique :

Téléphone :

Fonction précise au sein du MNP :

Date d'entrée en fonction :

**INSCRIPTION A LA CONSULTATION**

Comme précisé lors de la conférence de lancement du 1<sup>er</sup> juin, les sessions de consultation des MNP européens se dérouleront les 17, 21 et 25 juin, chacune de ces journées comportant une session le matin (10h, CEST) et une session l'après-midi (15h).

Il est attendu des deux représentants de chaque MNP qu'ils s'inscrivent sur une même session parmi les six possibilités qui vous sont offertes.

Pour faciliter l'organisation de sessions composées d'un effectif équivalent de représentants, nous vous proposons de nous indiquer (au moyen d'une croix dans le tableau ci-dessous) la session qui a votre préférence (premier choix), mais aussi une session alternative (second choix).

NB / Concernant la date et l'horaire de la session, le principe « premier arrivé, premier servi », qui apparaît le plus équitable, sera appliqué. Les inscriptions parvenues sans réponse au questionnaire ne seront pas prises en compte.

Jour et horaire (CEST)	Premier choix	Second choix
Mercredi 17 juin, 10h		
Mercredi 17 juin, 15h		
Mercredi 21 juin, 10h		
Mercredi 21 juin, 15h		
Mercredi 25 juin, 10h		
Mercredi 25 juin, 15h		

## QUESTIONNAIRE

Comme précisé lors de la conférence de lancement du 1<sup>er</sup> juin dernier, nous souhaitons recueillir auprès de vous un certain nombre d'informations.

NB / Les questions peuvent être « fermées » - réponse par oui ou non ; réponse(s) dans la ou les case(s) appropriée(s) - ou « ouvertes » (zone de texte libre) : vous voudrez bien dans ce dernier cas être aussi concis et précis que possible. Seules les réponses en anglais ou en français pourront être prises en compte. Au stade de ce questionnaire, il est attendu de vos réponses qu'elles reflètent la situation telle que vous l'avez vécue personnellement (la situation générale au sein de votre MNP pourra, quant à elle, être évoquée lors de la consultation).

### I – Quelle formation reçue ?

#### Formation initiale

1. Lors de votre entrée en fonction au MNP, avez-vous reçu une formation initiale ?

Oui       Non

2. Cette formation initiale a été organisée :

Au sein du MNP       En dehors du MNP       Les deux

3. Dans le cas d'une formation initiale organisée au sein du MNP :

3.1. Qui a dispensé cette formation ?

3.2.Sur quoi portait cette formation ?

3.3.Pendant quelle durée ?

3.4.La formation comportait :

- Des cours       Des stages pratiques       Les deux

**4. Dans le cas d'une formation initiale organisée en dehors du MNP :**

4.1.Quelle était la nature de cette formation ?

- Académique (universitaire)  
 Formation générale donnée à des fonctionnaires ou agents publics  
 Formation donnée au personnel des lieux de privation de liberté  
 Formation donnée aux agents de l'ombudsman  
 Autre

4.2.Quel était le contenu de cette formation ?

- Rôle des MNP en général  
 Conventions et traités internationaux  
 Règles nationales en vigueur dans les domaines de visite (pénal, sanitaire, ordre public)  
 Fonctionnement du MNP, organisation, planification, rapports, etc.  
 Droits et devoirs des contrôleurs  
 Fonctionnement concret des lieux de privation de liberté à visiter (prisons, police, psychiatrie...) et du personnel  
 Méthodologie des visites : attitudes à prendre, manière de mener les entretiens, lieux et personnes à privilégier, échanges avec des tiers, documents à recueillir...  
 Suite des visites : comment analyser et synthétiser les observations ?  
Comment rédiger un rapport ? Comment le diffuser ?  
 Autre

4.3.La formation comportait :

- Des cours       Des stages pratiques       Les deux

4.4.Quelle a été la durée de cette formation ?

4.5. Qui a dispensé cette formation ?

- Une institution publique
- Un organisme privé
- Les deux
- Autre

**5. Dans le cas d'une formation initiale reçue sur les visites préventives, vous a-t-elle permis de vous familiariser sur... ?**

- La préparation de la visite
- Le déroulement de la visite
- Les entretiens avec les personnes privées de liberté et les personnels
- La rédaction du rapport de visite
- La rédaction de recommandations
- Aucune de ces rubriques

### **Formation continue**

**6. Cette formation continue est organisée et disponible :**

- Au sein du MNP       En dehors du MNP       Les deux

**7. Dans le cas d'une formation continue reçue au sein du MNP :**

7.1. Qui dispense cette formation ?

7.2. Sur quoi porte-t-elle ?

7.3. Pendant quelle durée ?

7.4. A quelle fréquence ?

7.5. La formation continue comporte :

- Des cours       Des stages pratiques       Les deux

**8. Dans le cas d'une formation continue reçue en dehors du MNP :**

8.1. Quelle est la nature de cette formation ?

- Académique (universitaire)
- Formation générale donnée aux fonctionnaires ou agents publics
- Formation donnée au personnel des lieux de détention
- Formation donnée aux agents de l'ombudsman
- Autre

8.2. Quel est le contenu de cette formation ?

- Rôle des MNP
- Conventions et traités internationaux
- Règles nationales en vigueur dans les domaines de visite (pénal, sanitaire, ordre public)
- Fonctionnement du MNP, organisation, planification, rapports, etc.
- Droits et devoirs des contrôleurs
- Fonctionnement concret des lieux de privation de liberté à visiter (prisons, police, psychiatrie...) et du personnel
- Méthodologie des visites : attitudes à prendre, manière de mener les entretiens, lieux et personnes à privilégier, échanges avec des tiers, documents à recueillir...
- Suite des visites : comment analyser et synthétiser les observations ? Comment rédiger un rapport ? Comment le diffuser ?
- Autre

8.3. La formation comporte :

- Des cours       Des stages pratiques       Les deux

8.4. Quelle est la durée de cette formation ?

8.5. Qui dispense cette formation ?

- Une institution publique
- Un organisme privé
- Les deux
- Autre

**9. Dans le cas d'une formation continue aux visites préventives reçue, sur quels plans vous permet-elle de vous faire progresser ?**

- La préparation de la visite
- Le déroulement de la visite
- Les entretiens avec les personnes privées de liberté et les personnels
- La rédaction du rapport de visite
- La rédaction de recommandations
- Autre

## **II- Bilan dressé des actions de formation**

10. Pensez-vous qu'une formation **initiale** est utile et nécessaire ?

Oui       Non

11. Pensez-vous qu'on apprend le métier au fil des visites, sans formation particulière ?

Oui       Non

12. Si une formation **initiale** vous a été dispensée, cette formation vous a-t-elle été utile dans les visites ?

Oui       Non

13. Si une formation **continue** vous a été dispensée vous a-t-elle été utile dans les visites ?

Oui       Non

14. Pouvez-vous préciser les éléments qui vous ont paru, avec l'expérience, les plus utiles et ceux qui étaient superflus ?

15. Pensez-vous qu'une formation continue, périodiquement renouvelée, est nécessaire ?

Oui       Non

16. L'occasion vous a-t-elle été donnée de participer à des échanges pratiques d'expérience avec d'autres MNP ?

Oui       Non

## **III – Quelles leçons à tirer aujourd'hui de la manière dont vous êtes entré dans votre fonction ?**

17. Si vous avez suivi des formations, étaient-elles imposées ou avez-vous pu choisir celles que vous avez suivies ? Ou les deux ?

- 18. Au regard des facilités ou difficultés rencontrées dans l'exercice de vos missions, quelles informations ou formations, échanges ou encadrement vous auraient permis de développer les premières et d'éviter les secondes ?**

- 19. Pensez-vous qu'un membre du MNP recruté aujourd'hui devrait l'être dans les mêmes conditions que celles où vous l'avez été ?**

Oui       Non

- 20. Dans la négative, qu'est-ce qui devrait changer ?**

- 21. Après quelques années d'expériences, souhaiteriez-vous encore disposer de formations complémentaires ou d'échanges avec des pairs dans le but de pouvoir élargir vos perspectives de travail et perfectionner votre pratique ?**

Oui       Non

**Consultation des MNP des États membres du Conseil de l'Europe  
et des parties prenantes internationales de la prévention de la torture  
sur la création d'un centre international de formation  
aux visites des lieux de privation de liberté**

**Analyse des résultats du questionnaire**

La formation initiale reçue

**1. Lors de votre entrée en fonction au MNP, avez-vous reçu une formation initiale ?**

*Question fermée*

Les 24 personnes ayant répondu au questionnaire déclarent de façon majoritaire (17 cas) avoir bénéficié d'une formation initiale lors de leur entrée en fonction. Dans le cas contraire (7 cas), rares (2 cas) sont les intéressés qui disposaient d'une expérience préalable au sein d'autres types d'organes de contrôle (CICR, CPT).

Années d'entrée en fonction des représentants des MNP	Formation initiale	Pas de formation initiale
2011	1	0
2014	1	0
2015	2	0
2016	6	0
2017	3	1
2018	1	2
2019	1	3
2020	2	1
	<b>17</b>	<b>7</b>

Il convient de relever d'une part que toutes les personnes entrées en fonction entre 2011 et 2016 ont pu bénéficier d'une formation initiale. Et d'autre part que, parmi les personnes entrées en fonction depuis 2017, les nombres respectifs de personnes ayant pu bénéficier d'une telle formation et de personnes qui n'ont pas eu cette possibilité sont équivalents (7 personnes dans les deux cas). En tout état de cause, il convient d'insister sur le fait que les 7 personnes qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation initiale (6 MNP) présentent toutes la particularité d'être des membres récents : 2017 (1 cas), 2018 (2 cas), 2019 (3 cas) et 2020 (1 cas).

**2. La formation initiale a été organisée : au sein du MNP / en dehors du MNP / les deux ?**

*Question fermée*



Parmi les 17 personnes (appartenant à 9 MNP) ayant pu bénéficier d'une formation initiale lors de leur entrée en fonction, il s'avère que la formation a été dispensée majoritairement en interne (12 cas, 6 MNP), subsidiairement en externe (4 cas, 3 MNP). Une seule personne mentionne le fait que sa formation initiale a été à la fois interne et externe.

#### *La formation initiale reçue en interne*

### **3. Dans le cas d'une formation initiale organisée au sein du MNP :**

#### **3.1. Qui a dispensé cette formation ?**

##### *Question ouverte*

Dans le cadre de cette question ouverte, les répondants font état d'une formation initiale interne prise en charge soit par un représentant de la hiérarchie de la structure (6 MNP), soit par d'autres membres de l'équipe (6 MNP). Une proportion non négligeable parmi ces 12 MNP associe ces deux types de formateurs (5 MNP). De façon récurrente, le travail en binôme (un membre expérimenté et un nouveau membre) est évoqué comme le meilleur moyen d'assurer une transmission de savoirs et de savoir-faire au sein d'un MNP, notamment en ce qui concerne les visites.

#### **3.2. Sur quoi portait cette formation ?**

##### *Question ouverte*

Dans le cadre de cette question ouverte, les réponses mettent en évidence une formation initiale interne dont le contenu varie sensiblement d'un MNP à l'autre. Parmi les thèmes les plus cités figurent le rôle des MNP en général (pour la moitié des MNP), la méthodologie des visites (pour le tiers des MNP) et, dans une moindre mesure, le fonctionnement du MNP, les conventions et traités internationaux ou encore les règles nationales en vigueur (pour le quart des MNP). Il convient de relever que certains thèmes ne sont cités que très marginalement : droits et devoirs des contrôleurs (3 MNP), documentation internationale (2 MNP), techniques d'entretien (2 MNP), rédaction des rapports (1 MNP), suivi des visites (1 MNP) ; certains thèmes, à l'instar du fonctionnement des lieux privatifs de liberté ou de l'élaboration et du suivi des recommandations, n'étant pas même mentionnés.

#### **3.3. Pendant quelle durée ?**

##### *Question ouverte*

Quand la formation initiale est dispensée en interne, sa durée moyenne s'établit à 11 jours.

#### **3.4. La formation comportait des cours / des stages pratiques / les deux ?**

##### *Question fermée*

Quand elle est dispensée en interne, la formation initiale associe majoritairement des cours théoriques et des stages pratiques (5 MNP). Mais cette formation peut aussi prendre la forme de seuls cours théoriques (4 MNP) ou de seuls stages pratiques (2 MNP).

#### *La formation initiale reçue en externe*

Seuls les trois MNP dont la formation initiale est exclusivement externe étaient appelés fort logiquement à répondre aux items 7 à 11. Néanmoins trois autres MNP ont également renseignés certains de ces items.

#### 4. Dans le cas d'une formation initiale organisée en dehors du MNP :

##### 4.1. Quelle était la nature de cette formation ?

###### *Question fermée*

Alors que parmi les 6 MNP répondants 5 s'inscrivent dans le cadre du modèle Ombudsman, seuls 3 d'entre eux font référence au titre de la formation initiale reçue à celle prévue pour l'ensemble des agents intégrant leur institution de rattachement. La formation organisée pour les personnels des lieux privatifs de liberté fait partie intégrante de la formation initiale de 3 MNP.

<i>Contenu de la formation</i>	<i>MNP n°1</i>	<i>MNP n°2</i>	<i>MNP n°3</i>	<i>MNP n°4</i>	<i>MNP n°5</i>	<i>MNP n°6</i>	<i>Total</i>
Formation donnée aux agents de l'Ombudsman	x	x		x			<b>3</b>
Formation donnée aux personnels des lieux de privation de liberté		x	x			x	<b>3</b>
Académique (universitaire)						x	<b>1</b>
Autre					x (1)		<b>1</b>
Formation générale donnée à des fonctionnaires ou agents publics							<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	

(1) : Il s'agit d'une personne ayant reçu une formation à l'occasion d'une fonction antérieure

##### 4.2. Quel était le contenu de cette formation ?

###### *Question fermée*

Dans le cadre de cette question fermée qui comportait une liste de réponses possibles, les 6 MNP concernés font état d'une formation initiale externe qui n'englobe que par exception l'ensemble (1 MNP) ou la plupart (1 MNP) des thèmes mentionnés. La méthodologie des visites (4 MNP), le fonctionnement du MNP (4 MNP) et les conventions et traités internationaux (4 MNP) et, dans une moindre mesure, le rôle des MNP en général (3 MNP), les règles nationales en vigueur dans les domaines de visite (3 MNP) et la suite des visites (3 MNP) apparaissent comme les thématiques les plus courantes dans le cadre d'une formation initiale externe. Il convient de relever que le fonctionnement concret des lieux de privation de liberté à visiter (2 MNP) comme les droits et devoirs des contrôleurs (1 MNP) ne figurent qu'exceptionnellement parmi les thèmes traités dans le cadre de la formation initiale externe.

<i>Contenu de la formation</i>	<i>MNP n°1</i>	<i>MNP n°2</i>	<i>MNP n°3</i>	<i>MNP n°4</i>	<i>MNP n°5</i>	<i>MNP n°6</i>	<i>Total</i>
Méthodologie des visites (attitude à prendre, manière de mener les entretiens, lieux et personnes à privilégier, échanges avec des tiers, documents à recueillir...)	x	x		x		x	<b>4</b>

Fonctionnement du MNP (organisation, planification, rapport...)	x	x	x		x		<b>4</b>
Convention et traités internationaux	x	x	x	x			<b>4</b>
Rôle des MNP en général	x		x	x			<b>3</b>
Règles nationales en vigueur dans les domaines de visite (pénale, sanitaire, ordre public)	x	x			x		<b>3</b>
Suite des visites (comment analyser et synthétiser les observations ? Comment rédiger un rapport ? Comment le diffuser ?)	x	x	x				<b>3</b>
Fonctionnement concret des lieux de privation de liberté à visiter (prison, police, psychiatrie...) et du personnel	x	x					<b>2</b>
Droits et devoirs des contrôleurs	x						<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	

#### **4.3. La formation comportait des cours / des stages pratiques / les deux ?**

##### *Question fermée*

A l'aune des réponses apportées par les 6 MNP répondants, il apparaît que la formation initiale dispensée en externe prend majoritairement la forme de seuls cours théoriques (4 MNP). Elle associe subsidiairement cours théoriques et stages pratiques (2 MNP).

#### **4.4. Quelle était la durée de cette formation ?**

##### *Question ouverte*

Quand la formation initiale est dispensée en externe, sa durée moyenne annuelle varie entre 4 et 14 jours.

#### **4.5. Qui a dispensé cette formation ?**

##### *Question fermée*

Selon les réponses apportées par les 6 MNP répondants, il apparaît que la formation initiale externe leur a été dispensée soit par une institution publique (2 MNP) soit par une institution publique et un organisme privé (2 MNP).

##### *La formation initiale reçue sur les visites préventives*

#### **5. Dans le cas d'une formation initiale reçue sur les visites préventives, dans quels domaines vous a-t-elle permis de vous familiariser ?**

##### *Question fermée*

Cette question fermée (avec une liste de réponses possibles) a été renseignée par les représentants de 11 des 16 MNP ayant répondu au questionnaire. Il en ressort que 8 MNP ont pu dans le cadre d'une formation initiale dédiée aborder les visites préventives sous toutes leurs dimensions, c'est-à-dire en traitant à la fois de leur préparation, de leur déroulement (y compris les entretiens) et de leurs suites (rédaction des rapports et des recommandations). Il

convient de souligner le fait que 5 des 16 MNP ayant répondu au questionnaire ne font aucunement référence à une quelconque formation aux visites préventives.

#### La formation continue reçue

### **6. La formation continue est organisée et disponible : au sein du MNP / en dehors du MNP / les deux ?**

#### *Question fermée*

Cette question fermée (avec une liste de réponses possibles) a été renseignée par les représentants de 14 des 16 MNP ayant répondu au questionnaire. Il en ressort que la formation continue n'est assurée exclusivement en interne que de façon très exceptionnelle (un des deux représentants d'un MNP). Dans un nombre équivalent de cas, elle est assurée au sein et en dehors du MNP (7 MNP) ou intégralement externe (7 MNP). Il convient de relever que 3 personnes (représentants de 2 MNP) ne font aucunement référence à une quelconque formation continue organisée et disponible au sein de leur structure.

#### *La formation continue reçue en interne*

### **7. Dans le cas d'une formation continue reçue au sein du MNP :**

#### **7.1. Par qui est-elle dispensée ?**

#### *Question ouverte*

Dans le cadre de cette question ouverte, les répondants font état d'une formation continue interne dont la prise en charge relève de formateurs très diversifiés : il s'agit principalement de cadres internes au MNP concerné (6 cas, 4 MNP), d'experts nationaux (5 cas, 3 MNP) ou encore de structures (instances ou associations) internationales (3 cas, 2 MNP).

#### **7.2. Sur quoi porte-t-elle ?**

#### *Question ouverte*

Dans le cadre de cette question ouverte, les répondants font état d'une formation continue interne dont le contenu varie énormément d'un MNP à l'autre. Certains thèmes semblent néanmoins un peu plus fréquents, comme la rédaction des rapports de visites (3 MNP) et des recommandations (2 MNP).

#### **7.3. Quelle est sa durée ?**

#### *Question ouverte*

Quand la formation continue est dispensée en interne, sa durée s'échelonne entre 2 et 5 jours par an.

#### **7.4. Quelle est sa fréquence ?**

#### *Question ouverte*

Les répondants ont manifestement éprouvé une difficulté pour établir à quelle fréquence la formation continue était dispensée au sein de leur MNP : les réponses font généralement état d'une journée annuelle (4 MNP), la fréquence de 4 jours par an demeurant exceptionnelle (1 MNP).

## **7.5. La formation continue reçue comporte : des cours / des stages pratiques / les deux ?**

### *Question fermée*

Quand elle est dispensée en interne, la formation continue associe des cours théoriques et des stages pratiques (5 MNP) ou prend la forme de seuls cours théoriques (4 MNP). Il convient de relever que la formation continue interne ne se résume jamais à de seuls stages pratiques (0 MNP).

### *La formation continue reçue en externe*

## **8. Dans le cas d'une formation continue reçue en dehors du MNP :**

### **8.1. Quelle est sa nature ?**

#### *Question fermée*

Les représentants de 12 (sur 16) MNP ont répondu à cette question fermée qui comportait une liste de réponses possibles. Nombre des MNP participants relevant du modèle Ombudsman, la formation continue reçue en dehors du MNP se révèle principalement (8 MNP) être celle prévue pour l'ensemble des agents de leur institution de rattachement. La formation organisée pour les personnels des lieux privatifs de liberté apparaît comme l'un des cadres principaux de la formation continue reçue en dehors du MNP (6 MNP) ainsi que, dans une moindre mesure, la formation universitaire (2 MNP) et la formation générale donnée aux fonctionnaires ou aux agents publics (2 MNP). Pour 5 MNP, il pourra s'agir de formations spécifiques acquises individuellement pour assurer des fonctions spécifiques dans les visites.

### **8.2. Quel est son contenu ?**

#### *Question fermée*

Les représentants de 12 (sur 16) MNP ont répondu à cette question fermée qui comportait une liste de réponses possibles. Certains thèmes apparaissent comme particulièrement récurrents, à l'instar de la méthodologie des visites (10 MNP), le fonctionnement du MNP (9 MNP), le fonctionnement des lieux de privation de liberté (9 MNP), le suivi des visites (9 MNP) ou encore les conventions et traités internationaux (8 MNP). Tous les autres thèmes sont mentionnés, mais dans une moindre mesure : rôle des MNP (5 MNP), droits et devoirs des contrôleurs (5 MNP) et règles nationales en vigueur (3 MNP).

### **8.3. Elle comporte : des cours / des stages pratiques / les deux ?**

#### *Question fermée*

A l'aune des réponses apportées par 12 (sur 16) MNP répondants, il apparaît que la formation continue dispensée en interne prend à part égale la forme de seuls cours théoriques (6 MNP) et d'une association de cours théoriques et de stages pratiques (6 MNP).

### **8.4. Quelle est sa durée ?**

#### *Question ouverte*

Aux termes des réponses apportées par 9 (sur 16) MNP répondants, il apparaît que pour 7 d'entre eux la formation continue est dispensée en externe, sa durée moyenne annuelle varie entre 1 et 5 jours. Plus exceptionnels sont les cas des deux MNP qui, ayant pu bénéficier d'un stage externe, évoquent une durée de 20 jours.

### **8.5. Qui la dispense ?**

#### *Question fermée*

Selon les réponses apportées par 13 (sur 16) MNP répondants, il apparaît que la formation continue externe a été dispensée très majoritairement au travers de la mobilisation d'une institution publique et d'un organisme privé (7 MNP). Plus exceptionnellement, cette formation est le fait exclusif d'un organisme privé (2 MNP) ou d'une institution publique (1 MNP). 3 MNP évoquent d'autres types de prestataires, sans précision.

### **9. Dans le cas d'une formation continue reçue sur les visites préventives, sur quels plans vous a-t-elle permis de progresser ?**

#### *Question fermée*

Cette question fermée (avec une liste de réponses possibles) a été renseignée par les représentants de 14 des 16 MNP ayant répondu au questionnaire. Il en ressort que 8 MNP ont pu dans le cadre d'une formation continue dédiée aborder les visites préventives sous toutes leurs dimensions, c'est-à-dire en traitant à la fois de leur préparation, de leur déroulement (y compris les entretiens) et de leurs suites (rédaction des rapports et des recommandations). Il convient de souligner le fait que 2 MNP ne font aucunement référence à une quelconque formation continue consacrée aux visites préventives.

#### Le bilan dressé des actions de formation

### **10. Pensez-vous qu'une formation initiale est utile et nécessaire ?**

#### *Question fermée*

Sans surprise, les répondants estiment qu'une formation initiale est non seulement utile mais nécessaire.

### **11. Pensez-vous qu'on apprend le métier au fil des visites, sans formation particulière ?**

#### *Question fermée*

Les trois quart (18 issus de 12 MNP) des répondants estiment que le métier de contrôleur des lieux de privation de liberté nécessite une formation particulière car il ne s'apprend pas exclusivement au fil des visites. Un quart (6 issus de 4 MNP) d'entre eux pensent a contrario que l'apprentissage au fil des visites se suffit à lui-même, sans besoin de formation particulière préalable.

### **12. Si une formation initiale vous a été dispensée, cette formation vous -t-elle été utile dans les visites ?**

#### *Question fermée*

Les répondants sont unanimes pour considérer que la formation initiale reçue leur a été utile dans leurs visites postérieures.

**13. Si une formation initiale vous a été dispensée, cette formation vous -t-elle été utile dans les visites ?**

*Question fermée*

Les répondants sont unanimes pour considérer que la formation continue reçue leur a été utile dans leurs visites postérieures.

**14. Pouvez-vous préciser les éléments qui vous ont paru, avec l'expérience, les plus utiles et ceux qui étaient superflus ?**

*Question ouverte*

<i>Contenu de la formation</i>	<i>Utile</i>	<i>Superflu</i>
Méthodologie de la visite	7	
Droit international	5	
Visites accompagnées ou conjointes	4	
Techniques d'entretien	4	
Définition torture et mauvais traitements	4	
Échanges avec pairs	4	
Examen des documents et confrontation avec les faits	3	
Fonctionnement des institutions contrôlées	3	
Recherche d'informations	3	
Formation systématique	2	
Étude des documents administratifs	2	
Droits de l'homme	2	
Comprendre le rôle du contrôleur	2	
Élaboration des rapports	2	
Fonctionnement du MNP	1	
Contexte légal (local et international)	1	
Comprendre le contexte institutionnel	1	
Prise en charge des malades	1	
Jeux de rôle	1	
Présentation de la législation		1
Travail social		1

**15. Pensez-vous qu'une formation continue, périodiquement renouvelée, est nécessaire ?**

*Question fermée*

L'ensemble des répondants (sauf deux issus du même MNP) sont unanimes pour considérer qu'une formation continue périodiquement renouvelée est nécessaire.

**16. L'occasion vous a-t-elle été donnée de participer à des échanges pratiques d'expérience avec d'autres MNP ?**

*Question fermée*

La plupart des répondants (22 sur 24) ont eu l'opportunité de participer à des échanges pratiques d'expérience avec d'autres MNP.

Les leçons à tirer aujourd'hui de la manière dont vous êtes entré dans votre fonction

**17. Si vous avez suivi des formations, étaient-elles imposées ou avez-vous pu choisir celles que vous avez suivies ? Ou les deux ?**

*Question ouverte*

19 des 24 représentants de MNP ont répondu à cette question ouverte. Une majorité fait état de formations obligatoires, qu'il s'agisse de la seule possibilité (7 cas, 5 MNP) ou d'une possibilité qui n'exclue pas le volontariat (5 cas, 3 MNP). La possibilité d'une formation à la seule initiative des membres d'un MNP est néanmoins une situation fréquente (7 cas, 6 MNP).

**18. Au regard des facilités ou difficultés rencontrées dans l'exercice de vos missions, quelles informations ou formations, échanges ou encadrement vous aurait permis de développer les premières et d'éviter les secondes ?**

*Question ouverte*

15 des 24 représentants de MNP ont répondu à cette question ouverte. Les formations dédiées à la méthodologie (pour mener les visites, pour conduire les entretiens et pour exploiter au mieux les visites) et au dialogue avec les autorités sont les plus souvent citées parmi celles susceptibles de faciliter le travail des contrôleurs.

**19. Pensez-vous qu'un membre de MNP recruté aujourd'hui devrait l'être dans les mêmes conditions que celles où vous l'avez été ?**

*Question fermée*

23 des 24 représentants de MNP ont répondu à cette question fermée. Il apparaît qu'une petite majorité d'entre eux estime que la formation des nouveaux membres devrait être améliorée (12 cas, 8 MNP), tandis qu'une forte minorité estime que cette formation était adaptée (9 cas, 7 MNP). Dans un seul cas, les deux représentants d'un même MNP ont une opinion différente.

**20. Dans la négative, qu'est-ce qui devrait changer ?**

*Question ouverte*

Dans le cadre de cette question ouverte, les représentants de MNP étaient appelés à faire état des pistes susceptibles d'améliorer selon eux le recrutement et le travail des contrôleurs. La mise en place d'une formation systématique pour les nouveaux membres apparaît comme la piste la plus fréquemment évoquée (10 cas, 7 MNP), suivie par un recrutement diversifié associant généralistes et spécialistes (5 cas, 3 MNP) et la possibilité de bénéficier d'une formation initiale exhaustive (4 cas, 3 MNP).

**21. Après quelques années d'expérience, souhaiteriez-vous encore disposer de formations complémentaires ou d'échanges avec des pairs dans le but de pouvoir élargir vos perspectives de travail et perfectionner votre pratique ?**

*Question fermée*



23 des 24 représentants de MNP ont répondu à cette question fermée. De façon unanime, les répondants souhaitent disposer de formations complémentaires ou d'échanges avec des pairs dans le but de pouvoir élargir leurs perspectives de travail et perfectionner leur pratique.