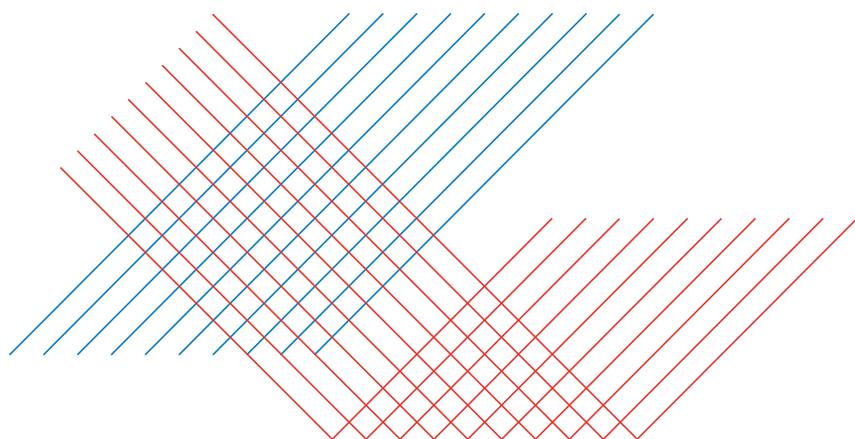


Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug  
Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales  
Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali

# DOCUMENT CADRE RECOMMANDATIONS SUISSES RELATIVES À L'ASSISTANCE DE PROBATION



ÉLABORÉES EN COLLABORATION AVEC LA CONFÉRENCE SUISSE  
DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS DE LA PROBATION (CSDP)

# Impressum

## Éditeur

Centre suisse de compétences en matière d'exécution  
des sanctions pénales CSCSP  
Avenue Beauregard 11  
CH-1700 Fribourg  
www.cscsp.ch

Les «Recommandations suisses relatives à l'assistance de probation» ont été élaborées en collaboration avec la Conférence Suisse des Directrices et Directeurs de la Probation CSDP ([www.probation.ch](http://www.probation.ch)).

## Auteurs

Christoph Urwyler, CSCSP  
Simon Gabaglio, Service de l'exécution des sanctions pénales et de la probation SESPP  
Marc Rüfenacht, Section de la probation et de l'exécution des sanctions pénales, Office de l'exécution judiciaire, canton de Berne

## Contributeurs

Luisella Demartini-Foglia, Ufficio di Patronato del cantone Ticino, canton du Tessin / Nathalie Dorn, Bewährungs- und Vollzugsdienste, canton de Zurich / François Grivat, Fondation vaudoise de Probation FVP, canton de vaud / Tom Grotgans, Section de la probation et de l'exécution des sanctions pénales, canton de Berne / Michael Hafner, Vollzugsdienste und Bewährungshilfe, canton d'Argovie / Denise Joller, Vollzugs- und Bewährungsdienst, canton de Lucerne / Reto Kropf, Vollzugs- und Bewährungsdienste, canton de Thurgovie / Alexandre Viscardi, Office d'exécution des peines, canton de Vaud / Anna Zürcher, Vollzugs- und Bewährungsdienste, canton de Thurgovie

## Communication

Fabienne Ayer, CSCSP  
Kalissa Carneiro, CSCSP

## Traduction

Magdeleine Vialle

## Langues

Les présentes recommandations sont disponibles en français, allemand et italien.

## Version

2024 / © CSCSP

## Contenu

Partie 1 : Situation initiale.....	4
Contexte et élaboration.....	4
Principes de base.....	4
Objectif et mise en œuvre.....	5
Partie 2 : Champ d'application et définitions.....	6
Champ d'application.....	6
Définitions.....	6
Partie 3: Principes de base.....	7
Partie 4 : Contenu et mise en œuvre de l'assistance de probation.....	9
Triage.....	9
Premier contact.....	9
Analyse.....	9
Planification.....	10
Suivi.....	10
Évaluation.....	11
Rapports.....	12
Fin du mandat.....	12
Transfer d'un mandat à d'autres cantons.....	12
Partie 5 : Gestion de la transition.....	13
Partie 6 : Gestion des dossiers, droits et obligations en matière d'informations.....	14
Gestion des dossiers.....	14
Droits et obligations d'informations.....	14
Partie 7 : Ressources.....	15
Infrastructure et finances.....	15
Personnel.....	15
Recrutement et qualification.....	15
Formation initial/continue.....	16
Charge de travail par cas.....	16
Sécurité.....	17
Partie 8 : Assurance qualité.....	18
Réflexion sur la gestion de cas.....	18
Controlling, statistiques.....	18

# Partie 1 : Situation initiale

## Contexte et élaboration

Sur mandat du Conseil de fondation du CSCSP, un état des lieux des bases professionnelles de l'assistance de probation en Suisse a été réalisé en 2019. Cette analyse a mis en évidence que l'assistance de probation est organisée de différentes manières dans les cantons et qu'il n'existe pas de concept uniforme au niveau national qui pourrait être utile pour le travail quotidien.<sup>1</sup>

L'absence d'une base professionnelle uniforme conduit à des différences dans la compréhension du mandat et dans le suivi des personnes prises en charge, ce qui rend difficile la définition et l'atteinte d'un niveau de qualité commun. La collaboration entre le service de probation et les autres acteurs impliqués dans l'exécution des sanctions pénales en est également affectée, ce qui nuit à l'intégration, à la transparence et à l'interdisciplinarité exigées par la politique et la pratique dans l'exécution des sanctions.<sup>2</sup>

Dans ce contexte, une consultation a eu lieu au printemps 2021, au cours de laquelle les cantons se sont déclarés d'accord avec l'élaboration de recommandations à l'échelle nationale pour l'assistance de probation. Par la suite, en octobre 2021, le Conseil de fondation du CSCSP a chargé un groupe de travail composé de spécialistes et de responsables des services d'exécution et de la probation d'élaborer des recommandations. Fin 2022, le projet a été soumis pour prise de position aux autorités politiques compétentes en matière de justice. Lors de l'assemblée plénière du 16/17 novembre 2023, les membres de la CCDJP ont pris connaissance de la présente version des "Recommandations suisses en matière de probation" et ont autorisé leur publication.

## Principes de base

Les présentes recommandations se fondent notamment sur :

- la recommandation CM/Rec(2010)1 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la Probation, adoptée par le Comité des Ministres le 20 janvier 2010 lors de la 1075<sup>e</sup> réunion des Représentants des Ministres ;
- le Commentaire à la Recommandation CM/Rec(2010)1 sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la Probation ;
- la Recommandation CM/Rec(2017)3 sur les Principes européens relatifs aux sanctions et mesures appliquées dans la Communauté, adoptée par le Comité des Ministres le 22 mars 2017 lors de la 1282<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres ;
- Ensemble de règles minima des Nations Unies pour le traitement des détenus (Règles Nelson Mandela), adoptées et votées par la session plénière des Nations Unies le 17 décembre 2015 (résolution 70/175) ;
- la version révisée des Règles pénitentiaires européennes, Recommandation Rec(2006)2-rev 2020, adoptée par le Comité des Ministres le 1<sup>er</sup> juillet 2020 lors de la 1380<sup>ème</sup> réunion des Délégués des Ministres ;
- les lignes directrices du Comité européen pour les problèmes criminels (CDPC) sur le recrutement et la formation du personnel pénitentiaire et du personnel des services de probation, CM(2019)111-add, Comité européen pour les problèmes criminels (CDPC), accepté le 9 octobre 2019 dans la 1356<sup>e</sup> séance du comité européen pour les problèmes criminels ;
- la Recommandation CM/Rec(2012)5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur le Code de conduite européen pour les personnels pénitentiaires, adoptée par le Comité des Ministres le 12 avril 2012 lors de la 1140<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres ;
- Fondements éthiques et domaines d'activités des services de probation en Suisse, publiées par la Conférence Suisse des Directrices et Directeurs de la Probation en 2013 ;

<sup>1</sup> Voir : CSCSP (2021) : Standards professionnels de la probation - un état des lieux.

<sup>2</sup> Voir : CCDJP (2014) : Principes régissant l'exécution des sanctions pénales en Suisse.

- le code professionnel Travail social Suisse publié par l'association professionnelle Travail social Suisse (Avenir Social), adopté et approuvé lors de l'assemblée des délégués du 25 juin 2010 ;
- les Principes régissant l'exécution des sanctions pénales en Suisse, publiés par la Conférence des directrices de directeurs de départements cantonaux de justice et police CCDJP, validé le 13 novembre 2014 ;
- les bases légales fédérales en vigueur ;
- les directives et standards concordataires en vigueur en matière de probation.

## Objectif et mise en œuvre

Les présentes recommandations doivent contribuer à une compréhension uniforme des tâches dans les cantons et au-delà des frontières cantonales et aider à établir un langage et une base de connaissances communs. En tenant compte des concepts d'exécution cantonaux et des réglementations concordataires, il s'agit également de transmettre de cette manière des principes fondamentaux au sens de « bonnes pratiques » et de soutenir les cantons dans le développement de la qualité. Enfin, les recommandations servent à orienter l'action au quotidien et contribuent ainsi à une exécution professionnelle des tâches de l'assistance de probation.

Lors de la conception des recommandations, on a veillé à ce qu'elles soient compatibles avec les bases, les procédures et les réglementations existantes dans les cantons et les concordats. On a renoncé à des prescriptions détaillées (p. ex. procédures, réglementations, délais) afin de permettre une mise en œuvre des recommandations adaptée aux conditions locales et aux caractéristiques de l'organisation d'exécution.

## Partie 2 : Champ d'application et définitions

### Champ d'application

Les présentes recommandations servent de référentiels pour la mise en œuvre de l'assistance de probation. L'organisation, les tâches et les compétences des autorités chargées d'assurer l'assistance de probation peuvent varier d'un canton à l'autre. Pour cette raison, les recommandations se concentrent exclusivement sur la mission principale de l'assistance de probation telle qu'elle est décrite à l'article 93, alinéa 1, CP : *l'assistance de probation doit préserver les personnes prises en charge de la commission de nouvelles infractions, et favoriser leur intégration sociale. L'autorité chargée de l'assistance de probation apporte l'aide nécessaire directement ou en collaboration avec d'autres spécialistes.*

Plusieurs dispositions du CP prévoient la possibilité d'ordonner une assistance de probation : l'assistance de probation peut intervenir dans le cadre de personnes condamnées avec sursis (art. 44, al. 2, CP), de personnes libérées conditionnellement d'une peine privative de liberté (art. 87, al. 2 et 3, CP), d'une mesure institutionnelle (art. 62, al. 3, CP) ou d'un internement (art. 64a, al. 1 et 2, CP), ainsi que de personnes soumises à un traitement ambulatoire (art. 63, al. 2, CP). Enfin, une assistance de probation peut également être ordonnée à l'encontre de personnes frappées d'une interdiction d'exercer une activité (art. 67, al. 6, CP, ou 67c, al. 7bis CP) ou d'une interdiction de contact ou d'une interdiction géographique (art. 67b, al. 4 ou art. 67c, al. 7bis CP).

Dans la mesure où ces tâches ont été attribuées, selon les cantons, à d'autres entités que la probation, les recommandations ne portent pas sur l'assistance sociale selon l'art. 96 CP, le contrôle des règles de conduite (art. 94 CP), la surveillance électronique (art. 79b CP), le travail d'intérêt général (art. 79a CP), le travail et le logement externes (art. 77a CP), le contrôle en cas de violence domestique (art. 28b CC), ainsi que les mesures de substitution à la détention provisoire ou à la détention pour des motifs de sûreté (art. 237, al. 2, lit. c-g, CPP).

### Définitions

<i>Assistance de probation :</i>	Mesure pénale prévue à l'art. 93 CP qui vise à préserver les personnes prises en charge de la commission de nouvelles infractions, et à favoriser leur intégration sociale.
<i>Service de probation :</i>	Entité cantonale ou organisation privée <sup>3</sup> compétente pour la mise en œuvre de l'assistance de probation.
<i>Agent-e de probation :</i>	Professionnel chargé de mettre en œuvre l'assistance de probation (au profit des personnes prises en charge).
<i>Les personnes prises en charge :</i>	Différentes désignations circulent pour désigner les personnes astreintes à une assistance de probation. Dans le présent document, nous utilisons le terme de « personne prise en charge » ( <i>betreute Person</i> ), tel qu'il est également défini dans le code pénal suisse (art. 93 CP).

---

<sup>3</sup> Art. 376, al. 1, CP.

## Partie 3: Principes de base

1. L'objectif de l'assistance de probation est de préserver la personne prise en charge de la récidive et de les intégrer socialement en établissant une relation de travail professionnelle avec elle et en encourageant sur cette base la responsabilité personnelle, les ressources et les compétences d'action. Pour ce faire, l'assistance de probation s'appuie sur le potentiel de changement et la capacité d'apprentissage de la personne prise en charge.
2. Dans leur travail quotidien, les agent-e-s de probation traitent la personne prise en charge avec dignité et respect de son intégrité personnelle et de son intégration dans un environnement social, indépendamment des infractions qu'elle a commises.
3. Les interventions des services de probation sont axées sur les délits, les risques et les ressources de la personne prise en charge. Elles tiennent compte des circonstances, des caractéristiques et des besoins individuels de la personne prise en charge, afin de garantir que chaque cas individuel bénéficie d'une approche aussi globale qu'adaptée à la situation particulière.
4. La collaboration avec la personne prise en charge est discutée et documentée en ce qui concerne le cadre du mandat, les dispositions légales, les droits et les devoirs. Les informations et les étapes d'intervention pertinentes pour l'exécution du mandat sont communiquées et définies dans un langage compréhensible pour les personnes prises en charge.
5. Dans la mesure du possible, les agent-e-s de probation obtiennent le consentement de la personne prise en charge pour toutes les interventions les concernant et s'efforcent d'obtenir sa coopération.
6. Les agent-e-s de probation s'engagent pour la protection de la collectivité contre les actes criminels et les atteintes à l'intégrité des individus. Chaque fois que les services de probation s'occupent de questions liées aux victimes d'infractions, ils respectent leurs droits et leurs besoins. La prise de contact avec les victimes se fait généralement par l'intermédiaire de services spécialisés au sens de la LAVI<sup>4</sup>.
7. Afin d'apporter le soutien, les conseils et les informations nécessaires à la famille et aux proches de la personne prise en charge, les agent-e-s de probation les orientent vers les services appropriés.
8. Les services de probation veillent, dans la mesure de leurs possibilités, à une mise en œuvre des mandats qui leur sont confiés et garantissent une information claire et rapide aux instances mandantes (p. ex. tribunaux, autorités d'exécution des sanctions, services de probation), notamment au moyen de rapports et de propositions appropriés.
9. Les services de probation travaillent en partenariat avec les autorités d'exécution des sanctions, les établissements pénitentiaires, les autorités de poursuite pénale, ainsi que d'autres institutions publiques<sup>5</sup> en vue d'une prise en charge coordonnée et interdisciplinaire des situations et d'une gestion optimale de la transition de l'exécution des sanctions en établissement vers l'exécution ambulatoire ou vers la liberté. Ils initient et participent à des échanges d'informations mutuels dans la mesure où cela est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches respectives.

---

<sup>4</sup> Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (Loi sur l'aide aux victimes, LAVI) du mars 2007 (Etat le 1<sup>er</sup> janvier 2019), RS 312.5.

<sup>5</sup> Du point de vue des services de probation, les institutions publiques comprennent par exemple les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte, les services sociaux, les autorités de migration, les assurances sociales et invalidité, ainsi que les autorités de gestion des menaces au niveau cantonal.

10. Toutes les activités et interventions des agent-e-s de probation sont conformes aux normes éthiques et professionnelles en vigueur au niveau cantonal, concordataire, national et international.
11. Les services de probation garantissent un équilibre entre les tâches, les compétences et les ressources en personnel. En ce qui concerne la mise en œuvre de l'assistance de probation – notamment le travail avec les personnes à prendre en charge – ils s'engagent à intégrer et à mettre en œuvre des méthodologies modernes fondées sur des données probantes, et assurent la formation professionnelle continue nécessaire du personnel.
12. Les présents principes doivent être appliqués de manière impartiale, sans discrimination basée sur l'origine, la couleur de peau, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la langue, la situation sociale, la fortune, le mode de vie, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Art. 8, al. 2, de la Constitution fédérale.

## Partie 4 : Contenu et mise en œuvre de l'assistance de probation

### Triage

13. A la réception du mandat, un instrument de tri permet de déterminer le besoin de clarification concernant le risque de récidive de la personne condamnée. La procédure du tri est uniforme et structurée.<sup>7</sup>

### Premier contact

14. Une fois le mandat attribué, l'agent-e de probation prend connaissance du dossier et convoque la personne prise en charge à un premier entretien dans un délai raisonnable. Pour les personnes détenues exécutant une peine ou une mesure, dans la mesure du possible, le premier contact a déjà eu lieu pendant le séjour dans l'établissement d'exécution.
15. Lors du premier entretien, la personne prise en charge est informée du mandat et des objectifs et démarches qui en découlent, ainsi que de ses droits et devoirs. L'agent-e de probation veille à ce que les besoins fondamentaux de la personne prise en charge soient assurés (logement, ressources financières, santé, etc.) et l'oriente vers les services spécialisés appropriés si nécessaire.
16. Les premiers entretiens permettent de clarifier le positionnement de la personne prise en charge vis-à-vis du comportement délictueux, ses préoccupations et son point de vue sur ses forces et ses faiblesses individuelles ainsi que les problématiques liées au délit et aux risques à adresser dans le cadre du mandat.

### Analyse

17. En fonction des résultats du tri, la personne prise en charge est soumise à une analyse. Cette procédure comprend notamment un examen du niveau de risque de récidive, des facteurs de protection et de risque, ainsi que des besoins d'intervention et des éléments pouvant influencer la réceptivité de la personne prise en charge. L'analyse est uniforme et structurée.<sup>8</sup>
18. Le service de probation se procure tous les documents et pièces nécessaires à la réalisation de l'analyse structurée de cas. Il s'agit notamment des documents du dossier pénal et d'instruction ainsi qu'un extrait récent du casier judiciaire, des éventuelles évaluations de cas et de risques établies par les autorités en amont, les expertises psychiatriques, rapports thérapeutiques et autres rapports d'institutions, ainsi que, cas échéant, les décisions prises par l'autorité d'exécution.
19. La personne prise en charge est informée de la procédure et des résultats de l'analyse de cas. Son point de vue ainsi que ses appréciations divergentes font partie intégrante du travail sur le cas.
20. Afin de soutenir et de fonder leur évaluation professionnelle, les agent-e-s de probation sont formés à comprendre les bases de l'évaluation criminologique, ainsi que les capacités et les limites des outils utilisés pour l'analyse des cas, et à utiliser les connaissances théoriques de manière appropriée en fonction de chaque cas.

---

<sup>7</sup> Voir pour les concordats alémaniques la procédure définie selon la conception « Risikoorientierter Sanktionenvollzug (ROS) » ou pour le concordat latin la procédure définie selon le « Processus latin d'exécution des sanctions orientées vers le risque et les ressources (PLE-SORR) ».

<sup>8</sup> Pour la procédure, voir les documents mentionnés dans la note de bas de page n° 7.

21. L'analyse de cas est un processus continu et les résultats doivent donc être réévalués en cas de besoin.<sup>9</sup>

## Planification

22. L'agent-e de probation établit une planification écrite pour la mise en œuvre des objectifs de la prise en charge et la joint au dossier. Cette planification se base sur les résultats des entretiens et de l'analyse individuelle du cas. Elle oriente le travail des services de probation et la relation de travail avec la personne prise en charge et permet de constater et de documenter les progrès vers les objectifs fixés.
23. La planification fixe les besoins de changement et de contrôle de la personne prise en charge en lien avec son environnement ainsi que le soutien qui en découle. À cet effet, les objectifs d'action correspondants et la procédure à suivre pour atteindre les objectifs sont définis dans le cadre d'étapes d'intervention appropriées et axées sur le travail social et l'intégration, ainsi que sur les délits et les risques. Le travail ne doit pas prioritairement axé sur les déficits et les facteurs de risque. Il sera essentiel de s'enquérir activement aussi des ressources, à savoir les aspects positifs, les valeurs personnelles prosociales et les objectifs de vie de la personne prise en charge et de les intégrer à la planification. Par ailleurs, ce n'est que sur une base collaborative que peuvent être formulés des objectifs d'intervention dont la réalisation est motivante pour la personne prise en charge.
24. Lors de la planification, des indices de développements potentiellement critiques spécifiques à chaque cas sont définis et discutés avec la personne prise en charge. Tous les professionnels impliqués dans la prise en charge doivent savoir comment réagir lorsque de tels signes d'alerte apparaissent<sup>10</sup>.
25. La personne prise en charge a l'occasion de participer activement à la planification. Sur la base de la planification, les étapes de mise en œuvre dans les champs d'action définis sont discutées avec elle. Toutes les possibilités sont exploitées pour obtenir sa participation active aux interventions.
26. Après chaque vérification et adaptation éventuelle de l'appréciation et de l'évaluation individuelles du cas (révision de l'analyse du cas), la planification doit également être vérifiée et, si nécessaire, être mise à jour.

## Suivi

27. Les interventions des agent-e-s de probation ont pour objectifs la prévention des délits et la réinsertion sociale. Elles sont donc constructives et centrées sur les besoins criminogènes identifiés de la personne prise en charge. Leur intensité est proportionnelle au risque.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Conformément à la recommandation n° 70 des Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation (CM Rec (2010)1), une analyse de cas est recommandée aux moments suivants : *a.* au moment où la peine ou mesure la plus appropriée est déterminée ou lorsqu'une solution autre que la procédure pénale formelle est envisagée ; *b.* au début d'une période de suivi ; *c.* en cas de changements importants dans la vie de l'auteur d'infraction ; *d.* lorsqu'il est envisagé de modifier la nature ou le niveau de suivi ; *e.* à la fin de la mesure de suivi.

<sup>10</sup> Le « besoin de contrôle » décrit les indications spécifiques à chaque cas sur des évolutions potentiellement critiques pendant l'exécution des sanctions. Tous les professionnels impliqués dans l'exécution devraient savoir comment réagir lorsque des signes avant-coureurs apparaissent. Le besoin de contrôle individuel se fonde sur une hypothèse concernant le mécanisme du délit, qui décrit les conditions qui seraient réunies avant un passage à l'acte. Afin de pouvoir réagir à temps, des indications sur des comportements et des situations potentiellement critiques doivent être définies dans la planification. Le besoin de contrôle peut par exemple être classé dans les catégories suivantes : situation professionnelle, conditions de logement, finances, couple et famille, autre environnement social, loisirs, santé, état psychique actuel, problème de dépendance, de prise en charge et/ou de traitement, constellation spécifique par rapport à des personnes significatives.

<sup>11</sup> Par intervention, on entend un travail structuré et planifié de l'assistance de probation. D'une part, il s'agit des interventions sur les comportements liés au délit (par ex. mécanisme du délit, comportement de consommation, compétence en matière de conflits,

28. Dans leurs interventions, les agent-e-s de probation s'appuient sur une multitude de méthodes, de techniques et approches empiriquement fondées et reconnues. Il s'agit notamment de la gestion du mandat, du travail sur le délit, du travail axé sur les ressources et les solutions, travail en réseau, des interventions basées sur des approches de désistance, des interventions basées sur le modèle cognitivo-comportemental, des méthodes de conduite d'entretiens et de travail relationnel, ainsi que la gestion de la résistance de la personne prise en charge.
29. Dans chaque cas, l'intensité de la prise en charge<sup>12</sup> par le service de probation est déterminée en fonction de la situation et des besoins, et les réflexions à ce sujet sont consignées dans le dossier. Il est tenu compte de la disponibilité temporelle de la personne prise en charge. L'intensité de la prise en charge est adaptée en cas de changement de la situation. Si d'autres services spécialisés sont impliqués dans la prise en charge, une coordination est activée et des entretiens de réseau se tiennent aussi régulièrement que nécessaire.
30. Si cela s'avère nécessaire, les collaborateurs des services de probation collaborent avec d'autres institutions, services et spécialistes spécifiques lors de la mise en œuvre d'une intervention. Ils coordonnent leurs prestations et veillent à une circulation optimale de l'information tout en préservant leur devoir de garder le secret au sens du code pénale.
31. Si les personnes prises en charge ne respectent pas les obligations et les règles de conduite qui leur sont imposées, l'agent-e de probation réagit de manière proportionnelle sur la forme et le délai de réactivité<sup>13</sup>. La réaction tient pleinement compte des circonstances du manquement et de la situation particulière de la personne prise en charge ainsi que du besoin de protection de la sécurité publique. Tout manquement et réaction à celui-ci sont consignés dans le dossier du cas.
32. Afin de favoriser une approche aussi uniforme que possible en cas de comportement inadéquat des personnes prise en charge, le service de probation s'efforce d'instaurer une culture et des valeurs internes communes.

## Évaluation

33. L'évolution de la prise en charge et de ses effets est évaluée à intervalles réguliers par l'agent-e de probation. Les résultats sont pris en compte dans la planification et ont un impact sur l'intensité de l'assistance de probation.
34. Dans le cadre de l'évaluation, il est également demandé à la personne prise en charge de donner son avis sur l'utilité et les bénéfices qu'elle retire de l'assistance de probation.
35. Une évaluation finale a lieu à la fin du mandat. La personne prise en charge est informée que cette évaluation est consignée dans son dossier et qu'elle pourra être consultée.

---

capacité critique, etc.). D'autre part, il s'agit notamment d'informations sur les procédures et les règles de la justice pénale, de conseils sur des questions psychosociales, de soutien dans la recherche de possibilités de logement, de travail ou d'occupation et de ressources financières, de soutien dans l'organisation des loisirs, de soutien dans la mise en place d'un réseau social porteur, de soutien dans la gestion des finances, de médiation et de réalisation de règlements de dettes, de mise en relation et de coordination avec des institutions thérapeutiques, des services spécialisés et des spécialistes.

<sup>12</sup> Par intensité de la prise en charge, on entend la fréquence des entretiens et des contacts téléphoniques avec la personne prise en charge. Selon les connaissances scientifiques, le risque de récidive est le plus élevé immédiatement après la sortie de détention. Indépendamment de la situation individuelle de la personne prise en charge, un suivi plus intensif est donc mis en place après la sortie. L'intensité de ce suivi s'adapte par la suite en fonction de l'évolution de la situation.

<sup>13</sup> Les possibilités de réaction du service de probation sont d'intensité variable et doivent être adaptées à la situation concrète de chaque cas.

## Rapports

36. À la demande de l'autorité mandante et au terme du mandat les services de probation établissent un rapport sur la personne prise en charge.
37. Les services de probation définissent la procédure à suivre lorsque la personne prise en charge se soustrait à l'assistance de probation, si l'assistance de probation ne peut pas être exécutée ou n'est plus nécessaire (art. 95, al. 3, et art. 295 CP).
38. Le rapport adressé à l'autorité mandante renseigne sur la situation et le comportement de la personne prise en charge.<sup>14</sup> Il reflète également la fréquence des rencontres, leur déroulement et le niveau d'atteinte des objectifs d'intervention, le respect des conditions, l'évolution des facteurs liés au délit, ainsi que la qualité de la collaboration. En règle générale le rapport formule des perspectives sur un futur suivi par des tiers et des recommandations sur la suite de la procédure.
39. La personne prise en charge est informée du rapport et son avis est consigné dans ce dernier. Si ce rapport ne peut pas être discuté avec la personne prise en charge, les raisons doivent en être indiquées.
40. Le rapport est visé par la direction du service de probation et envoyé à l'autorité mandante dans le respect des délais.

## Fin du mandat

41. Avant la fin de son mandat, la personne prise en charge est invitée à un entretien final pour discuter du déroulement de la probation, de la réalisation des objectifs fixés et de la suite à donner, ainsi que des éventuelles recommandations à ce sujet. Le contenu de cet entretien final est consigné dans le dossier.

## Transfer d'un mandat à d'autres cantons

42. Le canton de jugement est compétent pour la mise en œuvre de l'assistance de probation. Si la personne condamnée ne réside pas dans le canton de jugement, le service cantonal compétent en règle générale transfère l'assistance de probation au service compétent du canton de résidence. Ce dernier confirme à son tour la prise en charge du mandat.
43. En cas de transfert de mandat, le service cantonal compétent du canton de jugement s'assure de l'implication précoce du service de probation du canton de résidence et garantit une transmission claire du mandat et une information aussi complète que possible sur la personne à prendre en charge et les besoins d'intervention.
44. Le service de probation du canton de résidence établit un rapport, notamment à la fin du mandat ou lorsque la collaboration ne peut pas être menée conformément aux modalités du mandat, ou lorsque le canton de jugement formule une demande motivée d'un rapport intermédiaire.
45. Le canton de jugement donne une décharge par écrit au service de probation mandaté au terme mandat et suite à la réception de son rapport final.

---

<sup>14</sup> La description de la situation et du comportement de la personne prise en charge porte notamment sur sa personnalité, son évolution, sa situation en matière de logement et de travail, son réseau de relations, sa gestion des finances, ses problèmes de santé (p. ex. dépendance), son état psychique, ses loisirs, ainsi que sa situation en matière d'encadrement et de traitement.

## Partie 5 : Gestion de la transition<sup>15</sup>

46. Si une assistance de probation est planifiée durant l'exécution au sein d'un établissement pénitentiaire ou d'une institution d'exécution de mesures, le moment optimal ainsi qu'une procédure appropriée pour l'implication du service de probation et, cas échéant, d'un transfert de mandat cohérent sont déterminés suffisamment tôt entre l'établissement pénitentiaire ou l'institution et l'autorité d'exécution. L'agent-e de probation prend contact avec les services concernés de l'établissement pénitentiaire ou de l'institution, les spécialistes impliqués dans l'exécution et la personne détenue afin de planifier ensemble la sortie et de préparer son retour dans la société. Le travail effectué et les objectifs poursuivis pendant la détention doivent ainsi être repris et une continuité de la prise en charge doit être assurée.<sup>16</sup>
47. Si un suivi par des tiers est indiqué à la fin du mandat, les services de probation veillent à impliquer rapidement les services compétents afin de garantir une transition fluide.

---

<sup>15</sup> Par gestion de la transition, on entend un concept de réinsertion durable des personnes condamnées pénalement. Par opposition à la préparation traditionnelle à la libération, la gestion de la transition s'occupe d'une planification globale et à long terme sur toutes les étapes de l'exécution jusqu'à un éventuel suivi après la libération définitive. Ceci suppose une collaboration entre tous les acteurs impliqués dans l'exécution, notamment l'autorité d'exécution des peines et les services chargés à l'assistance de probation. Le risque de récidive étant particulièrement élevé dans les premiers temps suivant la sortie de prison, la gestion de la transition a également pour objectif d'assurer un suivi sans faille des personnes libérées. Pour y parvenir, il convient d'assurer la communication, la coordination et la mise en réseau de tous les services et professionnels impliqués et d'intégrer les mesures liées à chaque mandat dans un concept global de réinsertion.

<sup>16</sup> Voir : Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation CM/Rec (2010)1, règle n° 39.

## Partie 6 : Gestion des dossiers, droits et obligations en matière d'informations

### Gestion des dossiers

48. Dès le premier contact avec la personne prise en charge, la gestion du mandat est documentée avec soin, de manière compréhensible et actualisée dans un dossier individuel.
49. Le dossier individuel contient les données personnelles de la personne prise en charge qui sont pertinentes pour la mise en œuvre de l'assistance de probation, les comptes-rendus des contacts avec la personne prise en charge et avec les professionnels impliqués dans le suivi, ainsi que les travaux effectués en rapport avec la personne prise en charge. Sont également consignés les résultats des procédures d'analyse, la planification, l'intervention et l'évaluation, ainsi que tous les documents importants de la procédure pénale et de l'exécution des peines.
50. Les dossiers sont périodiquement examinés par la direction et sont, sur demande, accessibles pour un contrôle externe (par ex. enquête administrative).
51. Les personnes prises en charge ont le droit de consulter à tout moment le dossier qui les concerne, dans la mesure où cela est prévu par la loi.

### Droits et obligations d'informations

52. Le personnel de l'assistance de probation est tenu de garder le secret sur ses constatations. Il ne peut communiquer à des tiers des informations sur la situation personnelle des personnes prises en charge que si une base légale l'y autorise et si les conditions y relatives sont remplies.<sup>17</sup>
53. Les autorités judiciaires et de l'administration pénale ont un droit d'information étendu vis-à-vis du service de probation et peuvent demander à ce dernier à tout moment un rapport sur la personne prise en charge.
54. En cas de soupçons concrets d'une infraction poursuivie d'office et en cas d'autres faits importants<sup>18</sup> dont ils ont connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle, les collaborateurs des services de probation sont tenus d'en informer sans délai leur supérieur hiérarchique.
55. Si, dans l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs des services de probation ont connaissance du besoin de protection d'une personne adulte ou mineure, ils adressent, en concertation avec leur supérieur hiérarchique, un rapport à l'autorité cantonale compétente en matière de protection de l'enfant et de l'adulte.<sup>19</sup> En principe, la personne concernée en est informée.

---

<sup>17</sup> Voir : Art. 95 Abs. 1 CP et art. 320 CP; loi fédérale sur la protection des données (LPD) du 19 juin 1992 (Etat le 1er mars 2019) ; Règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation CM/Rec (2010)1, règle no 89.

<sup>18</sup> Les faits importants sont :  
- possibles atteintes à l'intégrité physique, psychique ou sexuelle d'autrui ;  
- d'autres graves dangers pour des tiers ;  
- faits médicaux en cas de danger concret et grave pour la santé.

<sup>19</sup> Voir : Art. 314d CC.

## Partie 7 : Ressources

### Infrastructure et finances

56. Le service de probation dispose de l'infrastructure nécessaire, à savoir :

- Bureaux (y compris salle d'archive) ;
- Postes de travail équipés en fonction des besoins : mobilier, équipement de bureau, consommables ;
- Places de réunion dans des bureaux et/ou des pièces séparées pour des entretiens à deux ou en groupe ;
- Rangements verrouillables pour les dossiers actifs et archivés ;
- Moyens informatiques et de communication (téléphone, mail, etc.) ;
- Dispositifs de sécurité (notamment un système d'alarme en cas d'urgence dans chaque bureaux ou locaux destinés à des entretiens, et nécessaire de lutte contre l'incendie). Ces dispositifs de base peuvent être complétés par d'autres mesures de sécurité (comme un système de téléphonie mobile, une pharmacie de premiers secours, un défibrillateur, etc.) ;
- Solutions de mobilité (véhicules de service/car sharing, parkings de service, vélo).

57. Le service de probation dispose des moyens financiers nécessaires, à savoir :

- Un budget de fonctionnement pour financer les services et une comptabilité compétente ;
- Rémunération des collaborateurs moderne et adaptée à leur fonction, et indemnisation de leurs frais ;
- Budget pour la formation continue et la supervision.

Il est recommandé de disposer d'un budget pour soutenir des projets des personnes prises en charge, ainsi que des activités particulières individuelles ou collectives (p. ex. formation initiale et continue ; développement du capital social, transports nécessaires, aide d'urgence, etc.), au sens des objectifs de la probation et qui ne sont pas financés par d'autres organismes.

58. Le lieu et les locaux du service de probation, notamment la zone d'accueil et d'attente et les salles de réunion, sont conçus de manière à être adaptés au contexte formel de l'assistance de probation, à garantir la confidentialité des échanges et à favoriser l'établissement d'une relation de travail positive entre l'agent-e de probation et la personne prise en charge.

## Personnel

### Recrutement et qualification<sup>20</sup>

59. Les agent-e-s de probation sont titulaires d'un diplôme dans le domaine du travail social ou d'une formation équivalente, de préférence avec une formation continue et/ou une expérience professionnelle dans le domaine de l'exécution des sanctions pénales, du travail avec les personnes détenues, du conseil ou de la forensique psychiatrique/psychologique.
60. Lors de la procédure de sélection, les caractéristiques et les exigences du poste à pourvoir dans le service de probation sont clairement communiquées et l'aptitude des candidats est examinée. Cet examen porte non seulement sur les capacités cognitives et le niveau de formation, mais aussi sur

---

<sup>20</sup> CM(2019)111-add, Rec. 3.

l'intégrité<sup>21</sup>, la maturité personnelle ainsi que la capacité de réflexion et de travail en équipe. Les candidats sont prêts à suivre des formations initiales et continues spécifiques à l'exécution des sanctions pénales et au travail social en cours d'emploi.<sup>22</sup>

61. Les agent-e-s de probation disposent de vastes connaissances méthodologiques et de compétences professionnelles adaptées à l'établissement et à l'organisation d'une relation de travail positive ainsi qu'à la conduite d'entretiens dans des contextes de l'aide-contrainte. Les méthodes de la probation comprennent notamment de la gestion de cas, le travail sur le délit, le travail axé sur les ressources et la recherche de solutions, travail en réseau, les interventions basées sur des approches de désistance, la conduite d'entretiens motivationnels et de travail relationnel, et la gestion des résistances.

### Formation initial/continue

62. Les agent-e-s de probation sont formés et habilités à agir de manière autonome dans le cadre constitué par les dispositions légales, les directives et instructions, les principes d'organisation, les codes de conduite ainsi que les normes méthodologiques et éthiques.
63. Tout au long de leur parcours professionnel, les agent-e-s de probation renouvellent, approfondissent et élargissent leurs qualifications professionnelles en suivant des cours de formation initiale et continue. Les services de probation veillent à ce que les collaborateurs suivent régulièrement (valeur indicative : un à trois jours par an)<sup>23</sup> des formations spécifiques, adaptées à leur fonction, à leurs responsabilités et à leurs tâches.
64. Les agent-e-s de probation suivent une formation sur les principes de la prévention de la récidive, notamment de l'orientation vers les risques et les ressources le plus rapidement possible après leur entrée en fonction.
65. Les agent-e-s de probation qui s'occupent de personnes ayant commis des types d'infractions particuliers ou qui posent d'autre exigences particulières reçoivent dans la mesure du possible une formation spéciale appropriée. Il s'agit notamment des délinquants violents et sexuels, des personnes présentant des troubles liés à la consommation de substances, des personnes souffrant de troubles psychiques, ainsi que des personnes issues d'un contexte migratoire difficile. Si nécessaire, les services de probation définissent d'autres groupes cibles et thèmes spécifiques.

### Charge de travail par cas.<sup>24</sup>

66. Les effectifs du service de probation doivent être suffisants en nombre pour permettre un travail de qualité. La charge de travail des différents collaborateurs leur permet d'encadrer de manière adéquate les personnes qui leur sont confiées, de pouvoir échanger sur la gestion des cas (réunions d'équipe et inter-/supervision), ainsi que de suivre une formation continue adaptée aux exigences de chaque poste.

<sup>21</sup> Cela doit être vérifié de manière ciblée lors de la procédure de candidature, par exemple à l'aide de questions posées aux candidats, de documents tels qu'un extrait du casier judiciaire et du registre des poursuites, de renseignements sur les références et d'autres clarifications.

<sup>22</sup> Voir commentaire du Conseil de l'Europe sur règles relatives à la probation CM/Rec (2010)1, p. 5.

<sup>23</sup> En comparaison, la valeur indicative pour le personnel d'encadrement et de sécurité dans les établissements d'exécution est d'au moins trois jours par an. Voir pour le concordat de la Suisse du Nord-Ouest et de la Suisse centrale : Richtlinie betreffend Betreuung- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 20. März 2020, Art. 11 Abs. 2; pour le concordat de la Suisse orientale Richtlinien für das Betreuung- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug vom 3. April 2020, Abs. 6.2; pour le concordat latin : Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention du 21 avril 2020, paragraphe 6.2.

<sup>24</sup> La charge de mandats est définie comme le nombre de dossiers en cours par poste à temps plein d'agent de probation.

67. Les services de probation définissent la charge de travail par cas sur la base d'une vision globale<sup>25</sup>, dans laquelle le nombre de cas et la charge de travail spécifique à chaque situation (le cas échéant, par catégorie de cas) sont pris en compte de manière compréhensible<sup>26</sup>.

## Sécurité

68. Le service de probation dispose d'un dispositif de sécurité<sup>27</sup>, dans lequel des mesures adaptées à la prise en charge de personnes dans un contexte de contrainte sont définies pour la sécurité interne (p. ex. accueil des personnes prises en charge sur place) et externe des collaborateurs (p. ex. visites à domicile, rencontres à l'extérieur). Les instructions et directives existantes concernant l'infrastructure, le règlement de présence, les systèmes d'alarme et le comportement en situation d'urgence (reconnaître les situations dangereuses et réagir) sont mises en œuvre.

---

<sup>25</sup> Voir : Recommandation CM/Rec(2010) sur les règles du Conseil de l'Europe relatives à la probation, règles 29: Les effectifs des services de probation doivent être suffisants pour qu'ils puissent assurer pleinement leur mission. Le nombre de dossiers que chaque agent a à traiter doit lui permettre de surveiller, guider et assister efficacement les auteurs d'infraction, de manière humaine et, si cela est approprié, de travailler avec leur famille et, le cas échéant, les victimes. Si la demande est excessive, il est de la responsabilité de la direction de chercher des solutions et d'indiquer au personnel les tâches prioritaires. Voir aussi : Commentaire du Conseil de l'Europe sur les règles relatives à la probation, p. 6.

<sup>26</sup> Actuellement, dans le cadre des mandats de probation, la charge de travail varie entre 20 et 50 dossiers, selon la complexité et le niveau de risque des cas. Cette fourchette relativement large se fonde sur les estimations et les expériences des responsables des services de l'assistance de probation impliqués dans les présentes recommandations.

<sup>27</sup> Dans leurs relations avec les personnes prises en charge, les agents de probation peuvent être confrontés à des menaces et à des violences dirigées contre eux. Afin de garantir la sécurité des collaborateurs, les services de probation devraient prendre des mesures architecturales, techniques et organisationnelles.

## Partie 8 : Assurance qualité

### Réflexion sur la gestion de cas

69. Le travail de gestion de cas et de prise en charge fait régulièrement l'objet d'une réflexion avec d'autres personnes. Les agent-e-s de probation disposent à cet effet des outils suivants :
- Principe du double contrôle<sup>28</sup>
  - Réunions d'équipe
  - Intervision et supervision
  - Conférences et séminaires spécialisées sur la probation
70. Dans les cas individuels critiques où la probation n'a pas bien fonctionné, l'interaction entre tous les participants et leurs évaluations doit être analysées. Cette analyse se fait avec la participation de tous les spécialistes impliqués dans l'exécution, afin que les éventuels enseignements et effets d'apprentissage ne profitent pas seulement aux collaborateurs des services de probation, mais à tous les participants.

### Controlling, statistiques

71. Les services de probation tiennent des statistiques sur les mandats qui leur sont confiés. La tenue de statistiques permet de rendre visible le travail effectué sur mandat de la justice au niveau cantonal et de le comparer au niveau national avec d'autres cantons. Les services de probation tiennent compte et concilient les conditions cantonales et les directives nationales en ce qui concerne les unités à recenser.
72. Les services de probation veillent à ce qu'il existe des outils et des processus fiables de contrôle interne pour examiner leurs propres pratiques, les améliorer et veiller à ce que les normes requises soient respectées.

\*\*\*

---

<sup>28</sup> Dans certains cas, il peut s'agir de l'examen du/de la supérieur(e) ou d'un deuxième avis de collègues en cas de situation ou d'évaluation peu claire.