



FACULTEIT
RECHTSGELEERDHEID

De basisopleiding voor gevangenisbewaarders in vergelijkend perspectief: België versus Canada

scriptie neergelegd tot het behalen van
de graad van licentiaat/Master in de criminologische wetenschappen

door YVES VERBELEN (20030319)

Academiejaar 2006-2007

Promotor:
Prof. Dr. Tom Vander Beken

Commissarissen:
Prof. Dr. Marc Cools
Lic. Karen Verpoest

TREFWOORDEN

1. basisopleiding
2. gevangenisbewaarder
3. Canada
4. vergelijkend perspectief
5. penitentiair beambte

CITAAT

“Gevangenisbewaarders zijn elk op zich een ‘chip’ uit de maatschappelijke gegevensbank met een toetsenbord waar het knopje ‘delete’ niet eens opstaat. Hij kan met andere woorden de psychosociale en emotionele gewichten, die op zijn schouders rusten, zelfs niet aan de straatstenen kwijt.”

Citaat uit: THERSSEN, M., ‘Een mens met een geheim, een doe-het-zelver met ervaring of een ‘cipier’ die ‘penitentiair beambte’ heet.’, *UVV-info*, 2000, afl.1, 14.

WOORD VOORAF

Deze scriptie is tot stand gekomen in het kader van het behalen van de graad van licentiaat/Master Criminologische Wetenschappen. Het is het sluitstuk van vier jaar opleiding aan de Universiteit Gent. Vier jaar die zijn voorbijgevlogen als het ware, vier jaar die nooit meer uit mijn geheugen zullen gewist worden. Bedankt aan al de professoren die in deze vier jaar mijn kritische blik op de wereld hebben verruimd, bedankt aan alle collega-studenten die van die vier jaar een onvergetelijke tijd hebben gemaakt.

Ik wil specifiek de volgende mensen bedanken die een inbreng hebben gehad in deze scriptie. In de eerste plaats wil ik mijn scriptiepromotor, Prof. Dr. Tom Vander Beken, bedanken voor de begeleiding van deze scriptie, evenals de commissarissen Prof. Dr. Marc Cools en Mevr. Karen Verpoest voor hun interesse in het onderwerp.

De mensen van het P.C.B.O-kernteam hebben een speciale plek in mijn hart verworven. Bedankt voor de kansen die ik heb gekregen tijdens mijn stage op het P.C.B.O, maar vooral bedankt voor de schat aan informatie over de Belgische basisopleiding die ik op het P.C.B.O heb kunnen verwerven. Zonder jullie zou deze scriptie niet mogelijk zijn! Ook voor de cursisten van sessie 159 op het P.C.B.O heb ik niets anders dan respect. Zij hebben mij opgenomen in hun groep, terwijl ik uiteindelijk toch een ‘buitenstaander’ was.

Langs Canadese zijde wil ik een speciaal dankwoord richten tot Dhr. Dennis Bally en Mevr. Clair Pam, functionarissen bij de Correctional Service Canada. Zij hebben mij de informatie over de Canadese basisopleiding bezorgd. Bedankt! Zonder jullie zou het ook niet mogelijk zijn om deze scriptie te vervolmaken.

Tenslotte wil ik de mensen uit mijn directe omgeving bedanken. Mijn ouders ben ik zeer dankbaar omdat ze mij hebben laten studeren en mij daarin altijd hebben gesteund. Tijdens het schrijven van deze scriptie heb ik even in een dipje gezeten maar dankzij hun aanmoedigen en de steun van mijn vrienden en familie ben ik terug op het juiste spoor richting finish geraakt. Bedankt iedereen!

Verbelen Yves
Gent, 13 mei 2007

INHOUDSTAFEL

TREFWOORDEN.....	I
CITAAT.....	II
WOORD VOORAF.....	III
INHOUDSTAFEL.....	IV
LIJST MET GEBRUIKTE AFKORTINGEN EN VAAK VOORKOMENDE	
TERMEN.....	VI
LIJST MET GEBRUIKTE FIGUREN EN TABELLEN.....	VIII
<u>ALGEMENE INLEIDING.....</u>	<u>1</u>
<u>DEEL I: HET GEVANGENISWEZEN IN BELGIË EN CANADA</u>	<u>8</u>
1.1 Inleiding	8
1.2 Een federaal staatsbestel en de invloeden daarvan op de strafuitvoering in België en Canada	9
1.3 De bevoegde penitentiaire overheidsorganen vergeleken.....	15
1.3.1 <i>De bevoegde penitentiaire overheidsorganen als organisaties.....</i>	<i>15</i>
1.3.2 <i>Soorten strafinrichtingen.....</i>	<i>26</i>
1.3.3 <i>Gevangenispopulatie.....</i>	<i>31</i>
1.3.4 <i>Het correctioneel proces in Canada.....</i>	<i>35</i>
1.4 Conclusie deel I	39

DEEL II: DE GEVANGENISBEWAARDER EN ZIJN BEROEP.....42

2.1	Inleiding.....	42
2.2	Het beroep van de gevangenisbewaarder.....	43
2.2.1	<i>De concrete taken van een P.B.</i>	43
2.2.2	<i>De concrete taken van een federale C.O.</i>	45
2.2.3	<i>Algemene principes en randfenomenen</i>	46
2.3	Hiërarchische niveaus onder het bewakend penitentiair personeel in België en Canada	49
2.4	Conclusie deel II	51

DEEL III: DE BASISOPLEIDING VOOR P.B.'S EN FEDERALE C.O.'S

VERGELEKEN.....53

3.1	Inleiding.....	53
3.2	De basisopleiding voor P.B.'s en federale C.O.'s vergeleken	54
3.2.1	<i>Rekrutering en selectie</i>	54
3.2.2	<i>Opleidingcentra</i>	60
3.2.3	<i>Profiel van de rekruten</i>	63
3.2.4	<i>Duur van de basisopleiding</i>	68
3.2.5	<i>Inhoud van de basisopleiding</i>	70
3.2.6	<i>Stageperiodes</i>	80
3.2.7	<i>Evaluatie van de rekruten tijdens de basisopleiding</i>	82
3.3	Conclusie deel III	86

ALGEMENE CONCLUSIE.....89

BIBLIOGRAFIE **92**

BIJLAGEN **i**

LIJST MET GEBRUIKTE AFKORTINGEN & VAAK VOORKOMENDE TERMEN

Basiswet: Basiswet 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden, *B.S.*, 1 februari 2005.

C.O.: Correctional Officer. Dit is een Canadese gevangenisbewaarder.

C.S.C.: Correctional Service Canada. Dit is het Canadese penitentiaire overheidsorgaan

C.T.P.: Correctional Training Programme. Dit is de officiële benaming van de federale basisopleiding in Canada.

D.G.E.P.I.: Directoraat-Generaal Penitentiaire Inrichtingen (het vroegere Directoraat-Generaal Uitvoering van Straffen en Maatregelen) dat ressorteert onder de F.O.D. Justitie, opgericht begin 2007. Dit is het Belgische penitentiaire overheidsorgaan.

D.G.U.S.M.: Directoraat-Generaal Uitvoering van Straffen en Maatregelen, de voorloper van het D.G.E.P.I.

F.O.D. Justitie: Federale Overheidsdienst Justitie. Dit is de overheidsdienst waaronder het D.G.E.P.I. ressorteert

on-the-job-training: Dit is een soort van praktische stage waarbij de rekrut opgeleid wordt op de werkvloer. In het begin van de training zal hij nog begeleid worden door ervaren collega's, maar naarmate de tijd vordert, wordt er van de rekrut verwacht dat hij zelfstandig begint te werken.

P.B.: Penitentiair Beambte. Dit is een Belgische gevangenisbewaarder. Een P.B. bevindt zich onderaan de penitentiaire hiërarchische structuur.

P.C.B.O.: Penitentiair Centrum voor Basisopleiding. Dit is het Nederlandstalige opleidingscentrum te Brugge, waar de theoretische vorming van de Belgische basisopleiding gedoceerd wordt.

Penitentiair overheidsorgaan: Ook gekend als penitentiaire administratie. Dit is de overheidsorganisatie die instaat voor het beheer van het gevangeniswezen in een land.

P.W.: Primary Worker. Dit is een C.O. die in een inrichting voor vrouwelijke gedetineerden is tewerkgesteld.

Remand: Is te vergelijken met de Belgische rechtsfiguur ‘voorlopige hechtenis’.

LIJST MET GEBRUIKTE FIGUREN EN TABELLEN

<u>Figuur 1:</u> Kaart van Canada, met onderverdeling in 10 provincies en 3 territoria.....	12
<u>Figuur 2:</u> Organogram D.G.E.P.I.	17
<u>Tabel 1:</u> De Belgische gevangenispopulatie.....	32
<u>Tabel 2:</u> De Canadese gevangenispopulatie.....	32
<u>Tabel 3:</u> Vergelijking België-Canada op het vlak van het aantal gedetineerden per 100.000 inwoners, de gevangenscapaciteit en de bezettingsgraad in de strafinrichtingen....	33
<u>Tabel 4:</u> Hoogst behaalde diploma Vlaamse rekruten P.C.B.O. 2006	64
<u>Tabel 5:</u> Hoogst behaalde diploma Canadese rekruten C.S.C. 2001	66
<u>Tabel 6:</u> Internationale vergelijking duur basisopleidingen	70

ALGEMENE INLEIDING

We beginnen deze scriptie met een terugblik op het afgelopen jaar 2006. De Federale Overheidsdienst Justitie (F.O.D. Justitie) en haar desbetreffende federale minister Onkelinx van de Waalse Parti Socialiste zullen 2006 waarschijnlijk wel als een annus horribilis beschouwen. Een kleine bloemlezing van enkele feiten i.v.m. de Belgische strafuitvoering die vorig jaar het nieuws gedurende lange tijd gedomineerd hebben:

- Juli 2006: Ontsnappingskoning Murat Kaplan keerde niet meer terug naar zijn cel na een weekend penitentiair verlof. Minister Onkelinx had zelf de toestemming gegeven voor het penitentiair verlof. Dat leverde haar een ‘gele kaart’ op van het federale parlement.¹

- September 2006: De Albanese maffiabaas Hoxha zou opnieuw vrij rondlopen in Antwerpen. Minister Onkelinx had Hoxha in 2005 voorwaardelijk vrij gelaten, tegen het advies van het parket in. Eén van de voorwaarden was juist dat Hoxha de eerste tien jaar België niet meer binnen mocht. Deze zaak is de aanleiding geweest voor een kortstondige ‘crisis’ binnen de regering Verhofstadt-II.²

- December 2006: Enkele penitentiair beambten (in de volksmond ook wel gekend als cipiers) uit de strafinrichting van Bergen hadden gedetineerden vernederend behandeld. Ze lieten de gedetineerden als honden over de grond kruipen en van één gedetineerde werd het haar afgeschoren. Zulke taferelen deden denken aan de foto’s uit de Irakese gevangenis van Abu Ghraib, waar het de Amerikaanse soldaten waren die zich misdroegen.³

- Maar de klap op de vuurpijl was natuurlijk de ontsnapping van 28 gedetineerden uit de verouderde gevangenis van Dendermonde in augustus 2006. Deze gebeurtenis bracht een groot aantal evidente reacties teweeg.

¹ ALBERS, I., Onkelinx stapelt ‘ongelukken’ op, *De Standaard*, 21 augustus 2006, p.4.

² GORLE, P., De ‘ongelukken’ van Laurette, *Het Laatste Nieuws*, 15 september 2006, p.2.

³ EECKHAUT, M., Al negen cipiers in opspraak in Bergen, *De Standaard*, 21 december 2006, p.11.

Eén daarvan kwam van *De Ruyver*, veiligheidsadviseur van premier Verhofstadt, welke de strafuitvoering “de zwakste schakel in de keten van de strafrechtsbedeling” noemde.⁴

Qua perceptie naar de bevolking toe kunnen bovenstaande feiten wel tellen. Het beeld van de F.O.D. Justitie was in 2006 dus niet al te fraai. Maar zoals we al weten, kan er tussen perceptie en realiteit soms toch nog een wereld van verschil liggen zodoende dat er ook hier genuanceerd dient te worden. Het zou immers al te makkelijk zijn om op basis van deze berichten de F.O.D. Justitie en haar minister neer te sabelen. Minister Onkelinx is immers ook maar moeten beginnen werken met wat haar voorgangers hadden achtergelaten op het gebied van de strafuitvoering. Al in het midden van de jaren tachtig van de 20^{ste} eeuw kampten de Belgische gevangenis met ernstige problemen van overbevolking⁵, de staat van de gevangenisinfrastructuur was toen ook al erbarmelijk en in 1993 maakten niet-Belgen al ongeveer 43% uit van de totale Belgische gevangenispopulatie.⁶ Momenteel wordt men in de strafuitvoering nog altijd met deze zaken geconfronteerd. Deze problemen zijn dus niet opeens verschenen bij het aantreden van een nieuwe regering.

Een departement als Justitie is ook jarenlang verwaarloosd geweest, zowel op *budgettaire* als op *beleidsmatig* vlak. Het is pas na de affaire-Dutroux (1996) dat er terug aandacht voor Justitie is gekomen. Maar ondertussen heeft Justitie zo diep in de malaise gezeten dat het nog wel eventjes kan duren vooraleer ze volledig uit het dal is geklommen.⁷

Bij het aantreden van Onkelinx als minister van Justitie in 2003 bedroeg het jaarlijkse *budget* van het toenmalige Directoraat-Generaal Uitvoering van Straffen en Maatregelen of D.G.U.S.M. (anno 2007 beter gekend als het Directoraat-Generaal Penitentiaire Inrichtingen of D.G.E.P.I.) 323,4 miljoen €. In 2006 was dit algestegen tot 392,3 miljoen € (+ 21,3% t.o.v. 2003). Een deel van deze stijging kunnen we wijten aan een iets uitgebreider personeelsbestand. Hier lijkt men dus al aan een inhaalbeweging begonnen.⁸

⁴ DE SMET, F., Tralies zijn de zwakste schakel, *Het Nieuwsblad*, 21 augustus 2006, p.4.

⁵ TUBEX, H., ‘De zoektocht naar penitentiaire gegevens anno 2000’, *Panopticon*, 2001, 203-204.

⁶ SNACKEN, S., KEULEN, J. en WINKELMANS, L., *Buitenlanders in de Belgische gevangenis: knelpunten en mogelijke oplossingen*, Brussel, Koning Boudewijnstichting, 2004, 16-17.

⁷ DE SMET, F., *l.c.*, p.4.

⁸ F.O.D. JUSTITIE, *Justitie in cijfers 2006*. (brochure). Brussel, maart 2007, 2.

Als we het gevoerde *beleid* uit de huidige legislatuur op het vlak van de strafuitvoering bekijken, dan kunnen we toch wel niets anders doen dan vaststellen dat minister Onkelinx niet heeft stilgezeten. Er zijn tijdens deze legislatuur enkele belangrijke wetten gestemd. Laten we maar denken aan de Basiswet⁹, die de interne rechtspositie van de gedetineerde regelt. Anno 2007 zijn er weliswaar nog maar enkele stukken van in werking maar toch is dit een historische wet waar men in België lang heeft op moeten wachten. Andere voorbeelden zijn de Wet op de externe rechtspositie van de gedetineerden¹⁰ en de Wet ter oprichting van de strafuitvoeringsrechtbanken.¹¹

Over deze drie wetten kan zoveel geschreven worden dat je aan elke wet apart wel een hele scriptie aandacht kunt schenken. U, als lezer, begrijpt dat wij dit werk aan anderen overlaten en ons beperken tot ons scriptieonderwerp.

Dat scriptieonderwerp heeft rechtstreeks te maken met een andere beleidsdaad van minister Onkelinx, nl. de hervorming van de **basisopleiding voor gevangenisbewaarders**, in België **penitentiair beambten (P.B.'s)** genoemd.

Een basisopleiding is een opleiding die nieuwe, juist aangeworven gevangenisbewaarders moeten volgen alvorens ze echt in dienst treden, d.w.z. vooraleer ze in een gevangenis tewerkgesteld worden. Deze opleiding omvat meestal een theoretisch en een praktisch gedeelte. Daarnaast kan er tijdens de basisopleiding nog een stageperiode worden ingelast waarbij de nieuwe gevangenisbewaarders al eens kunnen kennismaken met de werkvloer, in casu de gevangeniscontext.

Het bestuderen van basisopleidingen voor gevangenisbewaarders zal de kern vormen van deze scriptie. Gevangenisbewaarders kunnen zich tijdens hun verdere professionele loopbaan nog bijscholen door het volgen van bijkomende opleidingen, maar daar handelt deze scriptie niet over. Het kan wel gebeuren dat er verder terloops verwezen wordt naar de mogelijkheden op het vlak van continue bijscholing.

⁹ Dit is de Basiswet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden, *B.S.*, 1 februari 2005.

¹⁰ Dit is de Wet van 17 mei 2006 betreffende de externe rechtspositie van de veroordeelden tot een vrijheidsstraf en de aan het slachtoffer toegekende rechten in het raam van de strafuitvoeringsmodaliteiten, *B.S.*, 15 juni 2006.

¹¹ Dit is de Wet van 17 mei 2006 houdende oprichting van strafuitvoeringsrechtbanken, *B.S.*, 15 juni 2006.

Waarom een scriptie over de basisopleiding voor gevangenisbewaarders?

Gevangenisbewaarders zijn tegenwoordig niet alleen pure bewakers, maar ook eerstelijnswerkers. Zij krijgen steeds meer de rol van een soort sociaal assistent toebedeeld waardoor wij ons begonnen af te vragen hoe dit gevangenispersoneel voorbereid wordt op enerzijds het technische en anderzijds het sociale aspect van het beroep. Daarom leek het ons ook interessant om onze stage, in het kader van de tweede licentie Criminologische Wetenschappen, te lopen in het Penitentiair Centrum voor Basisopleiding 'De Bres' (P.C.B.O.), het basisopleidingscentrum voor nieuwe Nederlandstalige P.B.'s in Brugge.

De gevangenis wordt tegenwoordig in eerste instantie gemaakt door het rechtstreeks contact tussen de gevangenisbewaarder en de gedetineerde. Een veilige, humane en zinvolle detentie is in eerste instantie een zaak van wie het dichtst bij de gedetineerde staat, namelijk de gevangenisbewaarder. Deze moet dan ook de ruimte en de ondersteuning krijgen om de kwaliteit van de detentie te kunnen invullen.¹²

Als we van de reïntegratie van de gedetineerde een heilig doel maken, dan impliceert dit dus ook dat de penitentiaire overheidsorganen een kwaliteitsvolle, adequate basisopleiding moeten aanbieden aan de gevangenisbewaarder waarin hij of zij op een correcte wijze met de gedetineerde leert omgaan. Dit scriptieonderwerp heeft dus wel enig belang binnen het kader van de strafuitvoering en het bredere criminologische werkveld.

Daar er al vele scripties geschreven zijn over de Belgische basisopleiding voor P.B.'s en we aan deze scriptie toch enige meerwaarde willen geven, hebben we ervoor geopteerd om bij deze een **vergelijkende studie** te maken tussen de basisopleiding voor **P.B.'s uit België** en deze voor **correctional officers (C.O.'s) uit Canada**. Een C.O. is een Canadese gevangenisbewaarder.

Canada is, net als België, een federaal land met een complexe verdeling van bevoegdheden tussen een federaal niveau en andere gefedereerde entiteiten. In Canada zijn deze entiteiten de tien provincies en in mindere mate de drie territoria. In België zijn dit de drie gewesten en de drie gemeenschappen.

¹² CLAUS, H., 'Werken aan een betere gevangenis: toespraken bij de opening van het Penitentiair Centrum voor Basisopleiding De Bres', *Panopticon*, 1999, 103-105.

Canada bestaat uit twee grote bevolkingsgroepen op basis van de taal, nl. een Engelstalige meerderheid en een Franstalige minderheid die zich vooral situeert in Québec. Deze situatie kennen we ook in België, maar hier bestaat er i.p.v. een Engelstalige een Nederlandstalige meerderheid. Beide landen zijn dus vergelijkbaar op het vlak van staatsstructuur.¹³

Dit federale staatsbestel heeft gevolgen voor de Canadese strafuitvoering. Canada bezit immers zowaar twee systemen van strafuitvoering, nl. een federaal en een provinciaal/territoriaal systeem. Grotendeels komt het hier op neer: de federale overheid is bevoegd voor het uitvoeren van de gevangenisstraffen van twee jaar of langer waartoe daders van misdrijven tot veroordeeld zijn. De provinciale/territoriale overheden zijn daarentegen bevoegd voor het uitvoeren van de gevangenisstraffen tot twee jaar.¹⁴

Dit heeft nogal verstrekkende implicaties voor onze scriptie daar deze opdeling ook gevolgen heeft voor de basisopleiding voor de C.O.'s in Canada. Elke provincie/territorium mag immers zijn eigen basisopleiding opstellen daar ze volledig bevoegd zijn voor de uitvoering van de gevangenisstraffen onder de 2 jaar, personeelsbeleid inclusief. Daarom wordt er ook een onderscheid gemaakt tussen federale C.O.'s en provinciale/territoriale C.O.'s. Het is voor ons niet mogelijk om al deze verschillende basisopleidingen één voor één te gaan bestuderen, het is zelfs niet wenselijk.

Daarom hebben we ervoor geopteerd om in deze scriptie de basisopleiding voor **Canadese federale C.O.'s** te vergelijken met de basisopleiding voor Belgische P.B.'s. Deze keuze is dus enerzijds pragmatisch, maar anderzijds ook de interessantste omdat ze het dichtste aanleunt bij de Belgische context.

We hebben gekozen voor Canada omdat dit land door de jaren heen een goede internationale reputatie heeft opgebouwd op het vlak van de strafuitvoering. Het Canadese federale gevangeniswezen heeft een jarenlange ervaring in de behandeling van seksuele delinquenten en gedetineerden met psychiatrische problemen.

¹³ AMBASSADE VAN CANADA IN BELGIË EN LUXEMBURG (2005/12/05) 'Politieke situatie' in Overzicht van de Canadees-Belgische betrekkingen [WWW]. Government of Canada/Gouvernement du Canada: http://www.dfait-maeci.gc.ca/canada-europa/brussels/canada_belgium-nl.asp [03/02/07]

¹⁴ DELL, C.A., 'Canada' in *Encyclopedia of prisons & correctional facilities*, BOSWORTH, M. (ed.), I, Thousand Oaks, Sage Publications, 2005, 91.

Het is ook een internationale leider op het vlak van zogenaamde ‘risk/need-assessments’ die worden opgesteld van iedere gedetineerde, direct na aankomst in de strafinrichting.¹⁵

We vragen ons af of de Canadezen op het vlak van de basisopleiding voor de C.O.’s ook zo’n expertise bezitten. Beknopt en voorgaand onderzoek heeft ons alvast geleerd dat de Canadese basisopleiding voor federale C.O.’s in ieder geval al uitgebreider is dan deze in België. België kan uit deze case dus eventueel lessen trekken die de basisopleiding in ons land kwalitatief kunnen versterken. Want als we één zaak uit onze stage op het P.C.B.O. geleerd hebben, dan is dat toch vooral dat België op het vlak van de basisopleiding momenteel nog wat achter staat t.o.v. andere (Europese) landen, maar ook dat het stapje voor stapje zijn achterstand aan het inhalen is. We zullen daarom ook trachten, aan het einde van deze scriptie, enkele aanbevelingen te formuleren in het voordeel van de Belgische basisopleiding.

Deze scriptie is opgebouwd rond drie grote delen, welke in numerieke volgorde als het ware in zullen zoomen op de gehele problematiek.

In het eerste deel zullen we het Belgische en het Canadese federale gevangeniswezen beknopt bespreken. Eerst gaan we de invloeden van het federale staatsbestel van beide landen op de strafuitvoering bekijken. Vervolgens zullen we ook de bevoegde penitentiaire overheidsorganen van de twee landen toelichten aan de hand van een bespreking van de organisaties zelf, de soorten strafinrichtingen die ze onder hun bevoegdheid hebben, enkele cijfers omtrent de respectievelijke gevangenispopulaties van beide landen en tenslotte door een woordje uitleg te verschaffen over het correctioneel proces en het Canadese systeem van ‘unit management’. Dit deel dient er vooral toe om de penitentiaire contexten te schetsen waarbinnen beide basisopleidingen georganiseerd worden.

In het tweede deel zullen we vervolgens de gevangenisbewaarder zelf en zijn beroep onder de loep nemen.

Eerst gaan we van naderbij bekijken wat juist de concrete taken van een P.B. en een federale C.O. zijn. Daarna zullen we dit veralgemenen naar alle gevangenisbewaarders. Dit alles is belangrijk om te begrijpen daar men bij het opstellen van een lesprogramma voor de

¹⁵ DELL, C.A., *l.c.*, 93.; X, ‘DJI verstevigt Canadese contacten’, *Winket*, 1999, afl.4, 105.; zie *infra*, deel I 1.3.4, p. 36.

basisopleiding toch moet weten wat een gevangenisbewaarder concreet uitvoert. Anders zou het zeer moeilijk worden om een basisopleiding op maat af te leveren.

Tenslotte gaan we bestuderen welke verschillende hiërarchische niveaus er bestaan onder het bewakend penitentiair personeel in België en Canada.

Het derde en laatste deel zal volledig gewijd zijn aan de eigenlijke vergelijking van de twee basisopleidingen aan de hand van enkele oriëntatiepunten zoals de rekrutering en selectie van nieuwe P.B.'s en federale C.O.'s, de verschillende opleidingscentra, een profielschets van de P.B.'s en federale C.O.'s in opleiding, de duur van de basisopleidingen, de inhoud van de basisopleidingen, het evalueren van de P.B.'s en federale C.O.'s tijdens de basisopleidingen en de stageperiodes.

Om de vergelijking tussen de Belgische basisopleiding en de Canadese federale basisopleiding te kunnen maken, zullen wij ons vooral moeten baseren op onze criminologische achtergrond, op de ervaringen die wij hebben opgedaan tijdens onze stage in het P.C.B.O. en op de contacten met de officiële instanties die instaan voor het organiseren van de desbetreffende basisopleiding, daar er weinig wetenschappelijke literatuur bestaat omtrent basisopleidingen voor gevangenisbewaarders. Een grote proportie literatuur waar tijdens volgend betoog naar verwezen zal worden, zal dan ook vooral in de context van de gevangenisbewaarder en zijn beroep in het algemeen moeten gezocht worden.

Tenslotte heeft de lezer waarschijnlijk al opgemerkt dat wij verschillende termen hanteren voor het bewakend penitentiair personeel. Wanneer er gesproken wordt over 'P.B.'s', dan verwijst dit naar de specifieke Belgische situatie. Wanneer er gesproken wordt over 'federale C.O.'s', dan verwijst dit naar de specifieke Canadese federale context.

'(Gevangenis)bewaarders' wordt als een algemene, universele term gebruikt, zowel geldig voor België als voor Canada en andere Westerse landen. Deze manier van werken zal ook verder in deze scriptie gehanteerd worden.

DEEL I:

HET GEVANGENISWEZEN IN BELGIË EN CANADA

1.1 Inleiding

De Waele & Depreeuw halen in het pionierswerk ‘*Opleiding voor penitentiaire ambtenaren: van bewaking tot begeleiding*’ aan dat men aan de opleiding van de gevangenisbewaarders een belangrijke plaats moet toekennen daar zij uiteindelijk instaan voor de uitvoering van om het even welke penitentiaire politiek. De gevangenisbewaarders zijn zelfs het wezenlijke instrument van de penitentiaire politiek.¹⁶

Om deze reden leek het ons interessant om het Belgische en Canadese federale gevangeniswezen op een aantal vlakken naast elkaar te leggen. Zo kan de lezer o.a. tot een beter begrip komen van de penitentiaire contexten waarbinnen de Belgische basisopleiding en de Canadese federale basisopleiding georganiseerd worden en komt hij zo ook nog iets te weten over de Belgische en Canadese federale penitentiaire politiek. Dit laatste is vooral belangrijk om deel II beter te kunnen plaatsen daar, zoals al gezegd, de gevangenisbewaarder de uitvoerder is van deze penitentiaire politiek.

Eerst gaan we de invloeden van het federale staatsbestel van beide landen op de strafuitvoering bekijken. Dan zal duidelijker worden waarom we voor het Canadese federale systeem als analyseniveau hebben gekozen.

Vervolgens zullen we de twee bevoegde penitentiaire overheidsorganen toelichten aan de hand van een bespreking van de organisaties zelf, de soorten strafinrichtingen die ze onder hun bevoegdheid hebben, enkele cijfers omtrent de respectievelijke gevangenispopulaties van beide landen en tenslotte door een woordje uitleg te verschaffen over het correctioneel proces en het Canadese systeem van ‘unit management’.

Tijdens dit deel zullen we ons vooral baseren op informatie uit de wetenschappelijke literatuur, op openbare gegevens over beide penitentiaire overheidsorganen en op contacten binnen deze organen zelf.

¹⁶ DE WAELE, J.P. en DEPREEUW, W., *Opleiding voor penitentiaire ambtenaren: van bewaking tot begeleiding*, I, Brussel, Ministerie van Justitie, 1985, 16.

1.2 Een federaal staatsbestel en de invloeden daarvan op de strafuitvoering in België en Canada

België is een West-Europees land met als hoofdstad Brussel, wat tevens de hoofdstad is van de Europese Unie en de hoofdzetel van de N.A.V.O. De oppervlakte van het Belgische grondgebied bedraagt 30.527,9 km². Er woonden op 1 januari 2006 10.511.382 mensen in België, wat maakt dat België een bevolkingsdichtheid van 344,3 inwoners/km² heeft.¹⁷ Dit laatste cijfer behoort tot één van de hoogste cijfers ter wereld. België kent 2 grote bevolkingsgroepen op basis van de taal, nl. een Nederlandstalige meerderheid en een Franstalige minderheid.

Canada is een Noord-Amerikaans land met als hoofdstad Ottawa. Het is het 2^{de} grootste land ter wereld, na Rusland, met een oppervlakte van ongeveer 10 miljoen km². Het strekt zich uit van de Atlantische Oceaan in het oosten tot aan de Stille Oceaan in het westen en vanaf de grens met de Verenigde Staten in het zuiden tot aan de Arctische Oceaan in het noorden. Het is dus een immens groot land. Er woonden op 1 oktober 2003 31.714.637 mensen. 90% van de bevolking woont binnen 320 km van de grens met de Verenigde Staten en het noorden van Canada is praktisch onbewoond. **Canada** heeft een veel lagere bevolkingsdichtheid dan **België** (ongeveer 3,17 inwoners/km²). Dat komt doordat er in Canada nog veel uitgestrekte bossen, berglandschappen en in het noorden ook ijsvlaktes zijn. De ongerepte natuur op zijn best dus...¹⁸ Canada kent ook 2 grote bevolkingsgroepen op basis van de taal, nl. een Engelstalige meerderheid en een Franstalige minderheid.

België en **Canada** zijn beiden federale parlementaire democratieën met een constitutionele monarchie. Het formele staatshoofd van **België** is momenteel Koning Albert II, deze van **Canada** is Queen Elizabeth I van Groot-Brittannië.¹⁹

¹⁷ ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE (z.d.) 'Oppervlakte en bevolkingsdichtheid' in Statistieken [WWW]. F.O.D. Economie, K.M.O., Middenstand en Energie: http://statbel.fgov.be/figures/dsp_nl.asp [19/03/07]

¹⁸ KINCAID, J., *Constitutional origins, structure and change in federal countries*, Montreal, McGill-Queen's university press, 2005, 104.

¹⁹ C.I.A. (2007/03/15) 'Belgium' in het World Factbook [WWW]. Central Intelligence Agency: <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/be.html> [19/03/07] ; C.I.A. (2007/03/15) 'Canada' in het

Canada was vroeger een kolonie van het Britse Rijk maar behoudt tot op de dag van vandaag een speciale band met Groot-Brittannië daar het formeel nog altijd lid is van het ‘Gemenebest van Naties’. Landen die lid zijn van dat ‘Gemenebest van Naties’ zijn volledig onafhankelijk, maar ze erkennen formeel nog altijd de Britse monarch als hun staatshoofd. Andere leden zijn bijvoorbeeld Australië, Samoa, Nieuw-Zeeland, ...

In Canada wordt de ‘Queen’ in haar functies vertegenwoordigd door de ‘Governor General’. Dit is altijd een Canadees burger die wordt aangesteld voor een periode van vijf jaar, op advies van de Canadese eerste minister. Net zoals bij de **Belgische** Koning, is de functie van deze **Canadese** ‘Governor General’ louter een formele. Dat kan gaan van het ondertekenen van de door het parlement goedgekeurde wetten tot ook het verdelen van eretekens en insignes.²⁰

Canada is ook, net als **België**, een federaal land. Een federaal land kent een complexe verdeling van bevoegdheden tussen een federale overheid en de deelstaten, de zogenaamde gefedereerde entiteiten.

Het federalisme als staatsvorm gaat uit van een soort ‘onafhankelijkheid’ van de deelstaten. Deze mogen immers met hun eigen instellingen en hun eigen bevoegdheden praktisch doen wat ze willen, weliswaar binnen enkele op voorhand bepaalde grenzen.²¹

Het **Belgische** federalisme wordt gekenmerkt door een driedelige structuur. Naast de federale overheid richt de Belgische Grondwet ook drie gewesten (het Vlaamse, Waalse en Brusselse Gewest) en drie gemeenschappen (de Vlaamse, Franse en Duitstalige Gemeenschap) op, allemaal met hun eigen regeringen en parlementen. Door deze structuur ontstaan er ook vier taalgebieden (het Nederlandse, Franse en Duitse taalgebied plus het tweetalig gebied Brussel).²²

De gewesten zijn bevoegd voor plaatsgebonden aangelegenheden (bijvoorbeeld ruimtelijke ordening, openbare werken, economie, ...) en vertrekken vanuit het territorialiteitsbeginsel, dit wil zeggen dat zij hun bevoegdheden uitoefenen over een specifiek afgebakend gebied.

World Factbook [WWW]. Central Intelligence Agency:

<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/ca.html> [19/03/07]

²⁰ FORSEY, E., *How Canadians govern themselves*, Ottawa, Library of Parliament, 2005, 1-20.

²¹ VENY, L., CASTELAIN, S. en VERBEECK, B., *Grondslagen van Publiek Recht*, Brugge, Vanden Broele, 2003, 23.

²² *Ibid.*, 23.

De gemeenschappen zijn daarentegen bevoegd voor persoonsgebonden aangelegenheden (bijvoorbeeld onderwijs, cultuur, welzijn, ...) en vertrekken vanuit van het personaliteitsbeginsel. De decreten van de Vlaamse en de Franse Gemeenschap zijn immers toepasselijk op het integrale homogene taalgebied waarover de bevoegdheid van de Vlaamse, respectievelijk Franse Gemeenschap zich uitstrekt. Maar ze zijn, uitgezonderd de decreten inzake het taalgebruik, ook toepasselijk op de instellingen die zijn gevestigd in het tweetalig gebied Brussel en die zich ingevolge hun werking, dan wel ingevolge hun organisatie uitsluitend tot één gemeenschap richten. Zo houdt deze constructie rekening met de spanningen die er kunnen bestaan tussen de Nederlandstaligen en de Franstaligen in Brussel.²³

In **Canada** kent men een tweeledige federale structuur. Naast de federale overheid bestaan er ook nog tien provincies met een eigen regering en parlement: British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland en de Prince Edward Islands. Deze provincies hebben hoofdzakelijk de sociale bevoegdheden in handen. De federale overheid oefent vooral de economische bevoegdheden uit.²⁴

We mogen de **Canadese** provincies echter niet verwarren met de **Belgische** provincies. De Canadese provincies kunnen we beter vergelijken met wat Vlaanderen, Brussel en Wallonië zijn in België: deelstaten.

Er bestaan ook nog drie zogenaamde territoria: Yukon, de Northwest Territories en Nunavut. Dat zijn weinig bevolkte gebieden in het noorden van Canada die vooral bewoond worden door de oorspronkelijke bewoners van Canada, zoals bijvoorbeeld de Inuit. Deze territoria kan je grotendeels vergelijken met de Canadese provincies, maar wel met dit verschil dat bij een territorium de federale overheid nog altijd enkele bevoegdheden naar zich toe kan trekken. De provincies zien hun eigen bevoegdheden daarentegen precies afgebakend in de Canadese Grondwet waardoor de federale overheid daar niet zomaar iets aan kan wijzigen.

De territoria zijn dus m.a.w. afhankelijker van de federale overheid en zijn daardoor geen volwaardige gefedereerde entiteiten.²⁵

²³ *Ibid.*, 137-179.

²⁴ KINCAID, J., *o.c.*, 104-118.

²⁵ *Ibid.*, 104-118.



Figuur 1: Kaart van Canada, met onderverdeling in 10 provincies en 3 territoria²⁶

Hoe beïnvloedt dat federale staatsbestel van **België** en **Canada** nu de strafuitvoering en meer bepaald de uitvoering van de vrijheidsstraffen (gevangenisstraffen) in die landen?

In **België** is de strafuitvoering vandaag als volgt georganiseerd. Het initiatief tot de tenuitvoerlegging van de straf wordt door het openbaar ministerie genomen en de verdere uitvoering wordt verricht door de F.O.D. Justitie. Het in 2007 opgerichte D.G.E.P.I. (opvolger van het D.G.U.S.M.), dat ressorteert onder de F.O.D. Justitie, legt de vrijheidsstraffen ten uitvoer.²⁷

Je zou dus denken dat de strafuitvoering volledig federale materie is, maar deze bewering klopt niet volledig. De gemeenschappen hebben immers via de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 ter hervorming van de instellingen de bevoegdheid gekregen om in te staan voor de “sociale hulpverlening aan gedetineerden met het oog op hun sociale reïntegratie”.²⁸ Dit gaat over het organiseren van o.a. onderwijs, sport en cultuur voor de gedetineerden.

²⁶ TOWN OF HAY RIVER (z.d.) Map of Canada [JPG-beeldbestand]. Town of Hay River, Northwest Territories: www.hayriver.com/assets/map-canada.jpg [19/03/07]

²⁷ VAN DEN WYNGAERT, C., *Strafrecht, Strafprocesrecht & Internationaal Strafrecht in hoofdlijnen*, I, Antwerpen, Maklu, 2003, 425.

²⁸ Art. 5 II 7° Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 ter hervorming van de instellingen, *B.S.*, 15 augustus 1980.

De diensten die hiervoor instaan, vallen in Vlaanderen samen onder de noemer van het ‘justitieel welzijnswerk’. Deze sector is volop in beweging. Laten we maar denken aan bijvoorbeeld het ‘Strategisch Plan voor de hulp- en dienstverlening aan gedetineerden’ op het Vlaamse niveau. Voor meer informatie omtrent dit plan verwijzen wij de lezer graag door naar de gespecialiseerde wetenschappelijke literatuur die er rond dit onderwerp bestaat.

In **Canada** is de situatie i.v.m. de uitvoering van de vrijheidsstraffen anders geregeld dan in **België**. De verantwoordelijkheid over de strafuitvoering wordt er volledig gedeeld tussen de federale en de provinciale/territoriale overheden. De drie territoria hebben op het vlak van de strafuitvoering exact dezelfde bevoegdheden als de provincies.

De Canadese federale overheid is verantwoordelijk voor de uitvoering van de vrijheidsstraffen die twee jaar of langer duren.

De provinciale/territoriale overheden daarentegen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de vrijheidsstraffen die minder dan twee jaar duren. Daarnaast staan zij ook in voor de mensen die in ‘remand’ (voorlopige hechtenis) zitten, in afwachting van hun proces.²⁹

Deze laatste categorie zit wel strikt gescheiden van de veroordeelden, zelfs dikwijls in aparte inrichtingen. Dat is ook begrijpelijk aangezien de voorlopige hechtenis geen straf is.³⁰

Tenslotte zijn de provinciale/territoriale overheden ook nog bevoegd voor de uitvoering van de straffen waartoe minderjarigen veroordeeld zijn en de controle op de naleving van probatievoorwaarden.³¹

Als we bovenstaande termijnen i.v.m. de vrijheidsstraf linken aan sectie 743.1, subsecties (1)³² en (3)³³ uit de Canadese ‘Criminal Code’³⁴, dan komen we te weten dat een federale

²⁹ DELL, C.A., *l.c.*, 91.

³⁰ E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007. Zij heeft in het kader van haar studies Criminologische Wetenschappen stage gelopen in een Canadese federale ‘penitentiary’ te Kingston, Ontario.

³¹ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.) Our role [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada: http://www.csc-scc.gc.ca/text/organi/organe01-01_e.shtml [22/03/07]

³² Sectie 743.1, subsectie (1) uit de ‘Criminal Code’ leert ons :

“(…) a person who is sentenced to imprisonment for (…)

(a) life,

(b) a term of two years or more (…)

strafinrichting een ‘penitentiary’ wordt genoemd en dat een provinciale/territoriale strafinrichting bekend staat als een ‘prison’.³⁵

Deze federale en provinciale/territoriale bevoegdheden i.v.m. de strafuitvoering zijn volledige bevoegdheden, d.w.z. dat ze o.a. ook hun eigen personeelsbeleid mogen vorm geven. Daardoor zijn er verschillende basisopleidingen voor provinciale/territoriale C.O.’s mogelijk in de dertien verschillende provincies/territoria en bestaat er ook nog een basisopleiding voor federale C.O.’s op federaal niveau. Dit laatste zal ons studieobject zijn omdat ze het dichtste aanleunt bij de **Belgische** situatie.

We hebben in dit hoofdstuk dus gezien dat **België** en **Canada** allebei een federale staatsstructuur kennen. Beide landen hebben, op het vlak van de strafuitvoering, echter wel verschillende keuzes gemaakt omtrent de bevoegdheidsverdeling tussen de verscheidene bestuursniveaus.

shall be sentenced to imprisonment in a penitentiary.”

³³ Sectie 743.1, subsectie (3) uit de ‘Criminal Code’ leert ons :

“A person who is sentenced to imprisonment and who is not required to be sentenced as provided in subsection (1) (...) shall be sentenced to imprisonment in a prison or other place of confinement, other than a penitentiary, within the province in which the person is convicted (...)”

³⁴ De ‘Criminal Code’ is een Canadees wetboek dat we kunnen vergelijken met ons Belgisch Strafwetboek en Wetboek van Strafvordering, weliswaar samen gebundeld tot één enkel wetboek. Het is geldig voor geheel Canada.

³⁵ DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA/MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA (2007/02/15) ‘Section 743.1 (1) en (3)’ in de Criminal Code [WWW]. Department of Justice Canada /Ministère de la Justice Canada : http://laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/C-46/bo-ga:l_XXIII-gb:s_743//en#anchorbo-ga:l_XXIII-gb:s_743 [21/03/07]

1.3 De bevoegde penitentiaire overheidsorganen vergeleken

In dit hoofdstuk zullen we de bevoegde Belgische en Canadese federale penitentiaire overheidsorganen toelichten aan de hand van een bespreking van de organisaties zelf, de soorten strafinrichtingen die ze onder hun bevoegdheid hebben, enkele cijfers omtrent de respectievelijke gevangenispopulaties van beide landen en tenslotte door een woordje uitleg te verschaffen over het correctioneel proces en het Canadese systeem van ‘unit management’.

Wij willen U er evenwel op wijzen dat het niet onze intentie is om een volledige vergelijking te maken tussen het Belgische en het Canadese federale gevangeniswezen. We zullen ons enkel focussen op de aspecten van beide gevangeniswezens welke ons noodzakelijk lijken, zodoende tot een beter begrip te komen van de penitentiaire contexten waarbinnen de P.B. en de federale C.O. hun werk moeten uitoefenen.

1.3.1 De bevoegde penitentiaire overheidsorganen als organisaties

Een penitentiair overheidsorgaan vraagt, net als andere organisaties, een sterke onderliggende structuur. Deze kan leiden tot meer efficiëntie en dat is in het penitentiaire werkveld van groot belang. De weinig beschikbare middelen moeten immers zo optimaal benut worden. In dit onderdeel van de scriptie bestuderen we deze onderliggende structuren van de Belgische en Canadese federale penitentiaire organen en ook deze van de overheidsdiensten waaronder ze ressorteren. Waar liggen de verschillen en wat zijn de gelijkenissen?

Tenslotte gaan we ook de missies van beide penitentiaire overheidsorganen onder de loep nemen.

In dit onderdeel van de scriptie zullen we de Belgische situatie uitvoerig bespreken daar er zeer recent wijzigingen zijn doorgevoerd in de organisatiestructuur en de missie van het Belgische penitentiaire overheidsorgaan.

Het initiatief tot de tenuitvoerlegging van de straf wordt in **België** door het openbaar ministerie genomen en de verdere uitvoering wordt verricht door de F.O.D. Justitie. De F.O.D. Justitie wordt geleid door de minister van Justitie en dat is momenteel Mevr. Laurette Onkelinx van de Waalse Parti Socialiste.

Op structureel vlak heeft de F.O.D. Justitie, net zoals andere F.O.D.'s, ook een directiecomité, verantwoordelijk voor de dagelijkse werking van de F.O.D. Het comité staat heden onder de leiding van een voorzitter, de Heer Alain Bourlet. Het directiecomité zorgt voor het dagelijks beheer van de F.O.D. Het coördineert tevens de werkzaamheden van de verschillende diensten van de F.O.D. Justitie. Dat houdt concreet in dat het directiecomité:³⁶

- voorstellen formuleert om de werking van de F.O.D. Justitie te verbeteren;
- voor elke dienst de begroting opstelt en de uitvoering ervan controleert;
- het personeelsplan opstelt en toeziet op de implementatie ervan.

De F.O.D. Justitie bestaat vervolgens ook uit stafdiensten en algemene directies. De stafdiensten worden de 'horizontale diensten' genoemd: zij bepalen het beleid in hun domeinen en staan de andere diensten en directies bij met betrekking tot datgene wat onder hun bevoegdheid valt (bijvoorbeeld logistiek, personeel, begroting & budget, informatica & recht, ...).

De algemene directies worden de 'verticale diensten' of Directoraten-Generaal genoemd: zij zijn belast met een specifieke aangelegenheid die zij op exclusieve wijze binnen de F.O.D. Justitie uitoefenen. Aan het hoofd van een Directoraat-Generaal staat een Directeur-Generaal, die net als alle andere topambtenaren een mandaat van zes jaar uitoefent.³⁷

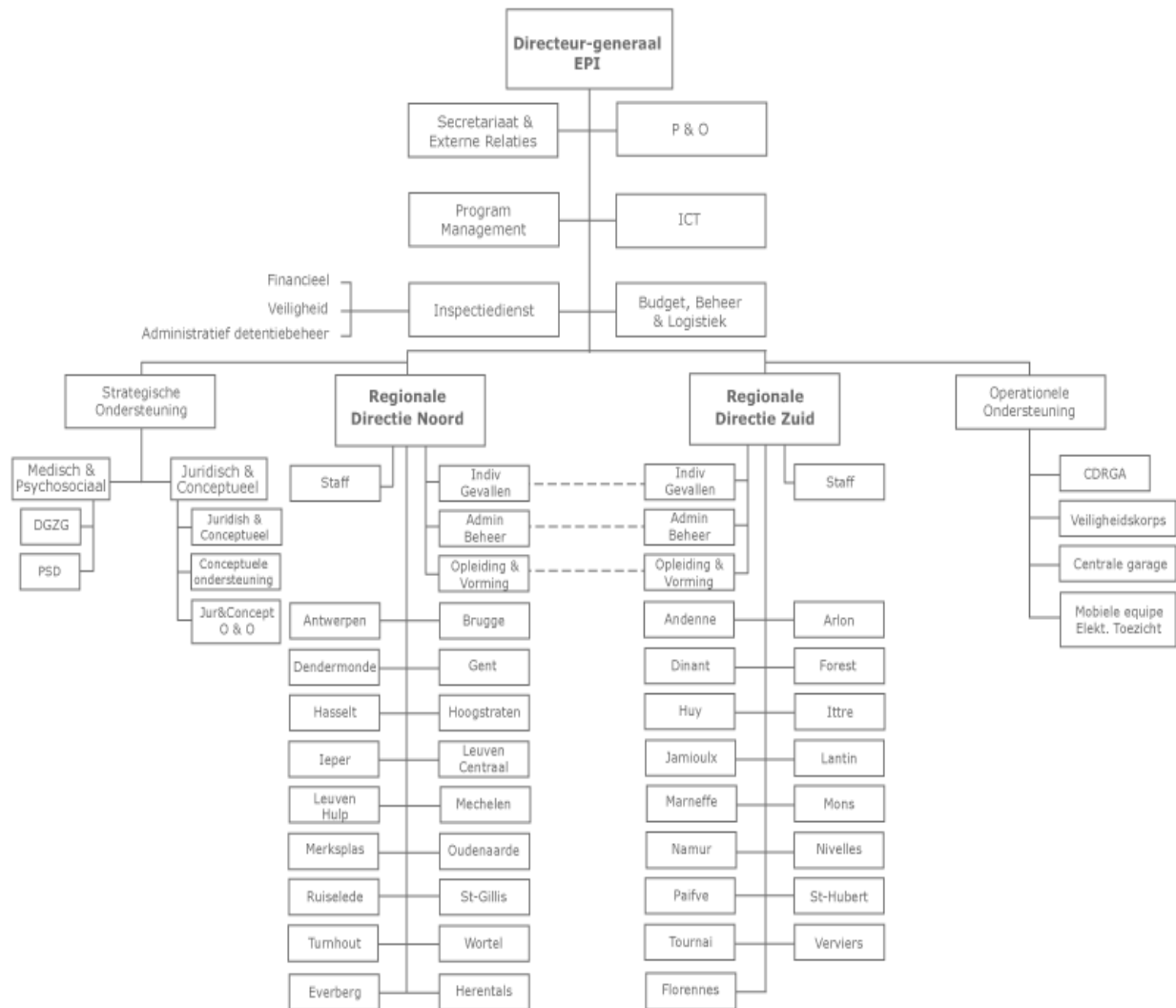
Zoals al gezegd, is het Directoraat-Generaal Penitentiaire Inrichtingen (D.G.E.P.I.) het bevoegde Belgische penitentiaire overheidsorgaan dat instaat voor de uitvoering van de vrijheidsstraffen. Het D.G.E.P.I. is één van de vier Directoraten-Generaal die ressorteren onder de F.O.D. Justitie. De andere drie zijn: het Directoraat-Generaal Rechterlijke

³⁶ F.O.D. JUSTITIE, *Federale Overheidsdienst Justitie*. (brochure). Brussel, 2006, 7.

³⁷ *Ibid.*, 4.

organisatie, het Directoraat-Generaal Wetgeving-Fundamentele Rechten & Vrijheden en het Directoraat-Generaal Justitiehuisen.³⁸

Het D.G.E.P.I. is nog maar onlangs in 2007 ‘opgericht’ samen met de komst van een nieuwe Directeur-Generaal, nl. de Heer Hans Meurisse. Deze heeft bij de aanvang van zijn ambt ook een nieuw organogram geïntroduceerd, welke U hieronder kunt waarnemen.



Figuur 2: Organogram D.G.E.P.I.³⁹

³⁸ F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Organogram F.O.D. Justitie [WWW]. F.O.D. Justitie: http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/organi03_08_05/images/organi/fod_justitie.htm [02/04/07]

³⁹ F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Organogram D.G.E.P.I. [WWW]. F.O.D. Justitie: http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/organi03_08_05/images/organi/dg_epi.html [02/04/07]

Bij de eerste aanblik van dit organogram wordt er meteen duidelijk dat de D.G.E.P.I. zich heeft aangepast aan de federale realiteit van ons land daar ze zich duidelijk heeft gedecentraliseerd in een centraal, regionaal en een lokaal niveau.

Het *centrale niveau* tekent echter nog altijd de grote lijnen uit. In Brussel bevinden zich daarom ook de diensten die zich bezighouden met het beheer van het budget, inspectie en I.C.T. De centrale personeelsdienst bevindt zich ook nog altijd in Brussel.

Het centrale niveau bestaat vervolgens ook uit diensten die ondersteuning bieden aan de andere niveaus, nl. de diensten voor strategische en operationele ondersteuning. Als een ander niveau een specifieke vraag of nood heeft, kan zij deze richten aan het centrale niveau en de desbetreffende diensten. Het lijkt ons duidelijk dat het centrale niveau dus nog vele middelen in handen heeft waarmee de andere niveaus moeten werken.

De twee *regionale directies* (Noord-Zuid) zijn gecreëerd om korter op de bal te spelen op het vlak van de bekommernissen van de strafinrichtingen. De grootste hervorming hier is het feit dat de diensten ‘Individuele Gevallen’ nu onder de bevoegdheid van het regionaal niveau vallen waar dit vroeger één centrale dienst was in Brussel. Globaal gezien is het de taak van deze dienst om te beslissen over de toekenning van de maatregelen die het detentieverloop moeten beheren.⁴⁰

Elke regionale directie heeft nu ook een ‘Opleidings- en Vormingsdienst’ onder haar hoede. Vroeger was dit ook materie voor het centrale niveau. Deze laatste dienst is natuurlijk belangrijk voor ons daar we de basisopleiding voor P.B.’s hier moeten situeren. Deze dienst staat immers in voor de organisatie en de coördinatie van de beroepsopleiding voor het personeel van de strafinrichtingen.

Met het *lokale niveau* worden de strafinrichtingen bedoeld. Zij staan onder de leiding van een directeur. Aangaande interne problemen binnen de strafinrichting heeft een directeur de volledige autonomie, maar voor zaken die het lokale overstijgen, moet hij/zij zich richten tot de regionale directie.⁴¹

⁴⁰ F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Strafinrichtingen [WWW]. F.O.D. Justitie:

http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/strafinrichtingen.htm [05/04/07]

⁴¹ E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007.

We hebben in het vorige hoofdstuk gezien dat de **Canadese** federale overheid verantwoordelijk is voor de uitvoering van de vrijheidsstraffen van twee jaar of langer. De Correctional Service Canada (C.S.C.) is het Canadese federale penitentiaire overheidsorgaan dat deze categorie van vrijheidsstraffen uitvoert.⁴²

Het Canadese federale Departement van Openbare Veiligheid ('Public Safety') werd in 2003 gecreëerd om samenhang te scheppen tussen alle activiteiten van federale departementen en diensten die met de nationale en openbare veiligheid van de Canadezen te maken kregen. Dit departement omvat 5 diensten die zich telkens met een ander deelaspect van de openbare veiligheid bezighouden:⁴³

- The Canadian Border Services Agency (grenswacht/douane)
- The Canadian Security Intelligence Service (inlichtingendienst)
- The National Parole Board (onafhankelijke dienst die beslist over voorwaardelijke invrijheidstellingen)
- The Royal Canadian Mounted Police (politiedienst)
- *Correctional Service Canada (uitvoering vrijheidsberovende controle van twee jaar of langer)*

De C.S.C. behoudt in deze structuur een grote graad aan autonomie, maar moet finaal altijd rapporteren aan de minister van Openbare Veiligheid, de Heer Stockwell Day. Het departement van Openbare Veiligheid zet immers de grote lijnen uit van het federale strafuitvoeringsbeleid en stelt ook de wetgeving terzake op.⁴⁴

In tegenstelling tot het **D.G.E.P.I.** ressorteert de **C.S.C.** dus niet onder het Departement van Justitie, maar behoort het tot het Departement van Openbare Veiligheid. Waarom dit zo is, zullen we verder bespreken als we de missies van het **D.G.E.P.I.** en de **C.S.C.** onder de loep nemen. Dan zal duidelijk worden waarom de Canadezen voor deze optie gekozen hebben.⁴⁵

⁴² PETERS, T., 'Is een hervorming van het gevangeniswezen dan toch mogelijk?', *Panopticon*, 1992, 516.

⁴³ PUBLIC SAFETY CANADA/SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA (z.d.) Who we are [WWW]. Public Safety Canada/ Sécurité Publique Canada: <http://ps-sp.gc.ca/abt/www/index-en.asp> [02/04/07]

⁴⁴ PUBLIC SAFETY CANADA/SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA (z.d.) What we do [WWW]. Public Safety Canada/ Sécurité Publique Canada: <http://ps-sp.gc.ca/abt/www/index-en.asp> [02/04/07]

⁴⁵ zie *infra*, deel I 1.3, p. 24-26.

De **C.S.C.** zelf is op drie verschillende niveaus gestructureerd, nl. op een centraal, regionaal en institutioneel niveau.

Het *centrale bestuur* in Ottawa staat in voor het globale beleid van de C.S.C, welke wordt geleid door een ‘Commissioner’. Heden ten dage is dat de Heer Keith Coulter. Hij wordt bijgestaan door zeven ‘Assistant Commissioners’ die elk een bepaald beleidsdomein binnen de C.S.C. onder hun hoede hebben. Zo is er bijvoorbeeld een ‘Assistant Commissioner’ voor het personeelsbeleid. Het is ook in dit domein dat we de basisopleiding voor federale C.O.’s moeten situeren.

De C.S.C. heeft de provincies en territoria ook ingedeeld in vijf verschillende regio’s met elk een *regionaal bestuur*: Atlantic, Québec, Ontario, Prairies en Pacific.

Elke regionaal bestuur binnen de C.S.C. staat onder de leiding van een ‘Deputy Commissioner’. De regionale besturen moeten ervoor zorgen dat de activiteiten van de C.S.C. geïmplementeerd worden in de federale strafinrichtingen (‘penitentiaries’) die zich in hun desbetreffende regio bevinden.⁴⁶

Met het *lokale niveau* worden de federale strafinrichtingen zelf bedoeld. Zij staan onder de leiding van een gevangenisdirecteur of ‘warden’. Deze zorgt ervoor dat zijn strafinrichting draait, binnen de lijnen die uitgezet zijn door het centrale en regionale bestuur. Voor interne problemen heeft hij de volledige autonomie maar voor zaken die het lokale overstijgen, dient hij zich te richten tot zijn regionale directie.⁴⁷

Deze structuur van de **C.S.C.** is dus grotendeels vergelijkbaar met deze van het **D.G.E.P.I.** Ze staan bij de **C.S.C.** echter wel een stuk verder in de communicatie en opvolging tussen de verschillende niveaus. Ook op het vlak van de penitentiaire expertise zijn de **Canadezen** superieur aan de **Belgen**.⁴⁸

⁴⁶ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.) How we operate [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada: http://www.csc-scc.gc.ca/text/organi/organe04_e.shtml [21/03/07]

⁴⁷ E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007.

⁴⁸ *Ibid.*

Elke zichzelf respecterende organisatie heeft een missie. Dit is een beknopte uitdrukking van het bestaansrecht van deze organisatie. Ze is relatief permanent en geeft elementen over de identiteit van een organisatie.

Ze is een lichtpunt waarop de personeelsleden van die organisatie zich kunnen oriënteren. Ze geeft dus antwoord op de volgende concrete vragen:⁴⁹

- Welk type organisatie zijn we?
- Wat zijn de kerntaken van de organisatie?
- Voor wie vervullen wij deze kernopdrachten?
- Wat willen we ermee bereiken?

Naast een nieuwe structuur beschikt het **Belgische D.G.E.P.I.** anno 2007 ook over een vernieuwde missie:⁵⁰

“Het D.G.E.P.I. is verantwoordelijk voor een rechtsconforme, veilige en humane uitvoering van vrijheidsberovende straffen en maatregelen; heeft, vanuit zijn expertise, een adviserende rol op penitentiair vlak en verzekert een doelgericht beheer van elke entiteit binnen zijn bevoegdheid. Dit alles gebeurt binnen de geest van een herstelgerichte Justitie.”

Een nieuwe missie drong zich op daar de bevoegdheid over de zogenaamde justitiehuisen niet meer tot het D.G.E.P.I. behoort, maar tot het Directoraat-Generaal Justitiehuisen. Het ter ziele gegane D.G.U.S.M. integreerde daarentegen nog wel de opdrachten van de justitiehuisen en deze van de penitentiaire inrichtingen in één enkel Directoraat-Generaal.

Het D.G.E.P.I. legt in haar missie sterk de nadruk op het feit dat zij verantwoordelijk is voor de finale *uitvoering van vrijheidsberovende straffen en maatregelen* (gerechtelijke beslissingen). Dat is haar core-business. Het D.G.E.P.I. schakelt zich dus uitdrukkelijk in de keten van de strafrechtsbedeling in.

⁴⁹ P.C.B.O., *Missie D.G.U.S.M.* (cursus). Brugge, 2006, 1. ; WAUTERS, A., *De inrichting van de Federale Overheidsdienst Justitie. Het Directoraat-Generaal Uitvoering van Straffen en Maatregelen.* (cursus).

Merksplas, mei 2006, 11.

⁵⁰ HERMANS, E., STORME, I. en VANDEN DRIESSCHE, N., *Psychosociale dienst. Organisatie en werking.* (Powerpoint-presentatie). Gent, 8 maart 2007.

Het D.G.E.P.I. voert deze vrijheidsstraffen en maatregelen op een *rechtsconforme* wijze uit. Zij zal dus rekening moeten houden met o.a. de Basiswet, waarin de interne rechtspositie van de gedetineerden is geregeld en met andere wetten die betrekking hebben op de gedetineerden.

Een *veilige* uitvoering van de vrijheidsstraffen houdt in dat het D.G.E.P.I. ervoor zal zorgen dat de detentieperiode, zowel voor gedetineerden als personeel, in zo gunstig mogelijke omstandigheden kan verlopen. Dit heeft dan betrekking op het verzorgen van de infrastructuur, het zorgen voor een positieve sfeer in de inrichtingen, het ondernemen van de gepaste acties wanneer dit nodig blijkt te zijn (bijvoorbeeld bij een geval van agressie een gedetineerde in de isoleercel stoppen), ...

Tenslotte moet het D.G.E.P.I. er ook voor zorgen dat de detentie op een *humane* wijze wordt uitgevoerd, d.w.z. dat er geen mensonterende behandelingen mogen worden toegepast op de gedetineerden.

Maar dit wil ook zeggen dat er aan de gedetineerden kansen moeten geboden worden om zich tijdens de detentie zinvol te ontwikkelen. Daarom streeft de D.G.E.P.I. ernaar om zo veel mogelijk actoren, in het bijzonder de gemeenschappen, binnen te brengen in haar inrichtingen die op de één of andere manier kennis & kunde, informatie, praktische levensvaardigheden en andere ontplooiingskansen bieden aan de gedetineerden.⁵¹

Naast de uitvoering van vrijheidsberovende straffen en maatregelen eigent het D.G.E.P.I. zich nog andere taken toe. Eén daarvan is het *adviseren* van andere actoren op penitentiair vlak, vertrekkende vanuit de expertise die het D.G.E.P.I. bezit op dat vlak. Zo verleent de psychosociale dienst advies aan de nieuwe strafuitvoeringsrechtbanken i.v.m. de voorwaardelijke invrijheidstelling van een gedetineerde die daarvoor in aanmerking komt. Ook wanneer er nieuwe wetgeving gemaakt wordt die raakvlakken heeft met het penitentiaire werkveld, dan kan de expertise van het D.G.E.P.I. ingeroepen worden.

Een penitentiair overheidsorgaan als het D.G.E.P.I. moet met de ‘weinigere’ middelen die ze ter beschikking heeft toch wel relatief veel realiseren. De samenleving verwacht ook dat er resultaten geboekt worden in de vorm van o.a. een terugdringen van de recidive. Er staat dus

⁵¹ P.C.B.O., *Missie D.G.U.S.M.* (cursus). Brugge, 2006, 3.

een enorme druk op het D.G.E.P.I om te presteren. Daarom moet het D.G.E.P.I. en ook elke entiteit binnen het D.G.E.P.I. (o.a. de psychosociale dienst) duidelijke *doelstellingen* formuleren. Aan elk van die doelstellingen moeten vervolgens meetbare parameters gelinkt worden zodat de resultaten van een bepaald beleid concreet gemaakt kunnen worden. Deze doelstellingen moeten ook allemaal geïnspireerd zijn door één en dezelfde achterliggende visie op de penitentiaire problematiek. Op deze wijze kan het D.G.E.P.I. efficiënt en behoorlijk *beheerd* worden.

Bij een misdrijf en de afhandeling van de gevolgen ervan, zijn steeds drie partijen betrokken: de dader, het slachtoffer en de samenleving. Zowel het slachtoffer, als de samenleving en de dader zelf lijden schade naar aanleiding van het misdrijf.

Vanuit de vaststelling dat die verschillende betrokken partijen schade lijden, opteert een *herstelgericht denken* om perspectieven te ontwikkelen in de richting van een herstellend omgaan met criminaliteit. Zo kan bijvoorbeeld de opgelopen schade door de dader aan het slachtoffer vergoed worden.

Het D.G.E.P.I. wil dit herstelrechtelijk denken toepassen op het niveau van de strafuitvoering. Dat wil zeggen dat iedereen die in de gevangenis werkt, een eigen rol speelt in het zoeken naar mogelijkheden tot herstel.

De begeleider van dit proces is de herstelconsulent: hij heeft als opdracht om andere diensten te stimuleren en te begeleiden in het denken over wat zij vanuit hun rol kunnen bijdragen om herstel te bevorderen. Zo kan bijvoorbeeld worden nagedacht over hoe gedetineerden gestimuleerd kunnen worden om stil te staan bij de gevolgen van hun daden voor de slachtoffers, voor de eigen familie en voor de samenleving.

Belangrijk hierbij is dat de gevangencultuur en de gevangenisstructuur deze manier van werken met gedetineerden ondersteunt.

Een herstelgerichte gevangencultuur betekent dat iedereen die met gedetineerden werkt impliciet of expliciet op constructieve wijze naar de gedetineerden toe een bepaalde verwachting vertolkt. Het gaat om de verwachting dat zij zouden stil staan bij de effecten van het misdrijf alsook dat zij zouden trachten iets betekenisvol te doen naar de mensen aan wie ze schade berokkend hebben. Om deze cultuur te stimuleren, wordt het personeel geïnformeerd over de mogelijkheden die ten aanzien van de gedetineerden met betrekking tot herstel bestaan.

Een herstelgerichte structuur betekent dat de wijze waarop de gevangenis werkt in de mate van het mogelijke deze herstelverwachting ten aanzien van gedetineerden ondersteunt. Zo moet er een voldoende aanbod zijn wat tewerkstelling van gedetineerden betreft, moet er o.a. een uitgebreid aanbod herstelgerichte activiteiten en initiatieven zijn, moet er voldoende informatie verzameld worden, bijvoorbeeld over de gevolgen bij slachtoffers en de te betalen schadevergoedingen. In het aanreiken van dit aanbod vanuit verschillende diensten draagt de samenleving een eigen verantwoordelijkheid en speelt zij een belangrijke rol.⁵²

In **Canada** heeft de C.S.C. zichzelf de onderstaande missie opgelegd. Zij formuleert daar ook vijf kernwaarden bij die kunnen fungeren als referentiekader om iedere beslissing binnen de C.S.C. te beoordelen:

“The Correctional Service of Canada, as part of the criminal justice system and respecting the rule of law, contributes to public safety by actively encouraging and assisting offenders to become law-abiding citizens, while exercising reasonable, safe, secure and humane control.

The management and staff of the C.S.C. are guided in their work by core values:

- 1) We respect the dignity of individuals, the rights of all members of society, and the potential for human growth and development.*
- 2) We recognize that the offender has the potential to live as a law-abiding citizen.*
- 3) We believe that our strength and our major resource in achieving our objectives is our staff and that human relationships are the cornerstone of our endeavour.*
- 4) We believe that the sharing of ideas, knowledge, values, and experience, nationally and internationally, is essential to the achievement of our mission.*
- 5) We believe in managing the Service with openness and integrity, and we are accountable to the Minister of Public Safety Canada.”*

⁵² FORUM VOOR HERSTELGERICHTE DETENTIE, *Een (r)appel op herstel. Herstelgerichte detentie en de functie van de herstelconsulent.* (voorstellingstekst). Gent, november 2005, 1-3 ; CHRISTIAENSEN, S., ‘Historische ontwikkelingen in de strafrechtsbedeling beschouwd vanuit het perspectief van humanisering en menselijke waardigheid’ in *Handboek Forensisch Welzijnswerk*, BOUVERNE-DE BIE, M. (ed.), Gent, Academia Press, 2002, 268.

In **Canada** percipieert de C.S.C. haar bijdrage tot de Canadese openbare veiligheid als haar kerntaak. De openbare veiligheid is dus haar leidraad. Alle beslissingen die zij maakt, moeten in het belang van de bescherming van de maatschappij genomen worden.

De C.S.C. wil haar bijdrage tot die openbare veiligheid leveren door de uitvoering van de redelijke, veilige en humane controle over veroordeelde daders voor haar rekening te nemen. Deze vrijheidsberovende controle is tijdelijk en duurt minstens twee jaar.

Hoe kan deze controle nu een bijdrage leveren tot de openbare veiligheid?

Door de veroordeelde daders tijdelijk uit de maatschappij te halen beschermt de C.S.C. op korte termijn de belangen van de maatschappij. Als deze daders zich niet meer in de samenleving bevinden, kunnen ze immers ook geen misdrijven meer plegen.

Maar ook op langere termijn beschermt de C.S.C. de samenleving. Zij tracht dit te bewerkstelligen door de veroordeelde dader tijdens de vrijheidsberovende controle te ondersteunen en aan te moedigen tot reïntegratie en rehabilitatie. De C.S.C. gelooft ernstig in het potentieel van de veroordeelde dader tot reïntegratie en rehabilitatie.

De C.S.C. valoriseert en schakelt de vele kwaliteiten, aanwezig bij het personeel, nuttig in. Zij zijn de hoeksteen van het penitentiair overheidsorgaan. Daarom hecht de C.S.C. veel belang aan de actieve inbreng van alle geledingen van het personeel. Dit biedt een waardevolle basis voor de verhoging van de professionele kennis, ondersteund met vorming en training.⁵³

In **Canada** legt men in de missie en de desbetreffende kernwaarden dus andere klemtonen dan in **België**. In **Canada** bekijkt de C.S.C. de vrijheidsberovende controle immers als een middel om bij te dragen tot de openbare veiligheid en hoort bijgevolg, praktisch gezien, het beste thuis onder het Departement van Openbare Veiligheid waar ze verenigd is met andere organen die zich inzetten voor de openbare veiligheid. In **België** ressorteert het D.G.E.P.I. daarentegen onder de F.O.D. Justitie. Dit kunnen we verklaren doordat men hier de uitvoering van de vrijheidsberovende straffen en maatregelen uitsluitend beschouwt als het gevolg van een gerechtelijke beslissing. Men plaatst geen expliciet hoger doel op de voorgrond waartoe die vrijheidsberovende straffen en maatregelen zouden moeten dienen, zoals dit in **Canada**

⁵³ PETERS, T., *l.c.*, 518-519.

wel is gebeurd. Daarom is het logisch dat het **D.G.E.P.I.** zich inschakelt in de F.O.D. Justitie, als eindhalte van de justitiële rit.

Daarnaast staan de doelstellingen van reïntegratie en rehabilitatie niet uitdrukkelijk vermeld in beide missies, maar zijn ze toch het sterkst en duidelijkst vertegenwoordigd in de missie en kernwaarden van de **C.S.C.** (“*encouraging and assisting offenders to become law-abiding citizens*”; “*we recognize that the offender has the potential to live as a law-abiding citizen*”). Het herstelgericht werken, zoals vermeld in de missie van het **D.G.E.P.I.**, kan ook tot reïntegratie en rehabilitatie leiden via de responsabilisering van de gedetineerde.

Tenslotte heeft de **C.S.C.** in haar missie en kernwaarden veel meer aandacht voor het penitentiair personeel. Zij erkent deze duidelijk als gekwalificeerde gesprekspartners voor zichzelf. In de missie van het **D.G.E.P.I.** is hier echter geen spoor van terug te vinden. Wil dit zeggen dat zij geen belang hecht aan haar personeel? Niet noodzakelijk natuurlijk, maar het zou wel een sterk signaal van erkenning zijn naar het personeel toe als het **D.G.E.P.I.** soortgelijke bewoordingen in haar missie zou opnemen zoals de **C.S.C.** gedaan heeft.

1.3.2 Soorten strafinrichtingen

Hoe je het draait of keert, een missie is en blijft altijd een theoretisch model van een organisatie haar werkingsprincipes. Om een missie concreet te maken, heeft een organisatie eerst en vooral infrastructuur nodig. In dit hoofdstuk zullen we de soorten strafinrichtingen voorstellen die de Belgische en Canadese federale penitentiaire overheidsorganen onder hun bevoegdheid hebben.

In **België** kunnen we de strafinrichtingen grotendeels in 2 groepen verdelen, nl. de *huizen van arrest* en de *strafhuizen*.⁵⁴ Deze indeling komt tot stand op basis van de categorieën gedetineerden die opgesloten zitten in de desbetreffende strafinrichtingen.

De meerderheid van de 32 strafinrichtingen die zich in ons land bevinden, zijn *huizen van arrest*. Dit zijn plaatsen waar personen verblijven die opgesloten zitten krachtens de Wet op

⁵⁴ DIRECTORAAT-GENERAAL STRAFINRICHTINGEN, *Jaarverslag 2000*. (jaarverslag). Brussel, 2000, 11-12.

de voorlopige hechtenis.⁵⁵ Deze opgesloten personen noemt men in zulke gevallen dan verdachten, beschuldigen of beklaagden.

In de *strafhuizen* worden dan weer de daders van misdrijven opgesloten die veroordeeld zijn tot een vrijheidsberovende straf of maatregel. We willen er wel op wijzen dat ook de huizen van arrest afdelingen voor veroordeelden inrichten wegens de voortdurende overbevolkingsproblematiek.⁵⁶ Daardoor wordt het onderscheid tussen de strafhuizen en huizen van arrest opeens al een stuk minder duidelijk.

De federale regering is van plan om in 2008 te Herentals ook nog een strafhuis op te richten.⁵⁷

In 8 van de 32 strafinrichtingen zijn er afdelingen voor vrouwelijke gedetineerden ingericht.⁵⁸ Zij zitten er in aparte celblokken, afgescheiden van de mannelijke gedetineerden.

Daarnaast kunnen de 32 strafinrichtingen ook ingedeeld worden op basis van het regime ter plaatse:⁵⁹

- open inrichtingen: De veiligheid wordt verzekerd door een opvoedend regime dat op een vrijwillig aanvaarde tucht steunt, zonder dat men, behalve wanneer het nodig is, de gebruikelijke dwangmiddelen aanwendt. Deze strafinrichtingen, waarvan er vier in België zijn, leggen sterk de nadruk op arbeid of therapie en richten zich op veroordeelden met kortere straffen of op veroordeelden die zich op een relatief korte termijn voor hun datum van invrijheidstelling bevinden.
- half-open inrichtingen: Gedetineerden verblijven 's avonds en 's nachts op cel en overdag wordt hen de mogelijkheid geboden om in de openlucht of in gemeenschappelijke werkplaatsen te werken.

⁵⁵ Dit is de Wet van 20 juli 1990 betreffende de voorlopige hechtenis, *B.S.*, 14 augustus 1990.

⁵⁶ DIRECTORAAT-GENERAAL STRAFINRICHTINGEN, *Jaarverslag 1999*. (jaarverslag). Brussel, 1999, 51.

⁵⁷ M.P.H., *Gevangenis laat op zich wachten*, *Het Nieuwsblad*, 18 januari 2007, p. 3.

⁵⁸ VAN DEN BERGHE, Y., *Uitvoering van vrijheidstraffen en rechtspositie van gedetineerden*, Brussel, Larcier, 2006, 55-56.

⁵⁹ *Ibid.*, 50.

- gesloten inrichtingen: Hier worden de gedetineerden gehuisvest die niet naar een open of half-open strafinrichting kunnen worden overgebracht. Alhoewel de wetgever deze soort inrichtingen als een restcategorie beschouwt, zijn zij toch het meeste in aantal. De meeste strafhuizen en alle huizen van arrest behoren immers tot deze categorie. Binnen deze inrichtingen werkt men meestal met een aantal subregimes. Zo zal een gedetineerde die zich goed gedraagt bijvoorbeeld op een sectie mogen zitten waar men 's avonds gezamenlijk naar de televisie kijkt of waar men een praatje mag slaan in de gemeenschappelijke ruimte. Daartegenover staat dat sommige gedetineerden dan weer bijna heel de dag niet uit hun cel mogen komen omdat ze iets hebben uitgestoken. Er bestaan dus gradaties in het gesloten regime.

Éen van de 32 Belgische strafinrichtingen waarover het D.G.E.P.I. de bevoegdheid heeft, is de *Inrichting tot Bescherming van de Maatschappij* in Paifve, Wallonië. Deze strafinrichting is bestemd voor gedetineerden die geïnterneerd zijn, d.w.z. dat ze op het moment van hun vonnis voor de rechtbank ontoerekeningsvatbaar en dus niet verantwoordelijk voor hun daden verklaard werden.

Heden worden geïnterneerden ook geplaatst in zogenaamde *psychiatrische annexen*, dat zijn aparte afdelingen in een strafhuis of huis van arrest die voorbehouden worden voor geïnterneerden. Als men dit niet zou doen op deze manier, dan zou er een acuut plaatsgebrek zijn voor deze categorie gedetineerden. Zelfs in de huidige situatie is het aantal beschikbare plaatsen te beperkt. Daarom is er sprake van om in Vlaanderen ook twee Inrichtingen tot Bescherming van de Maatschappij te bouwen, nl. één in Antwerpen en één in Gent. Het is ook niet echt doeltreffend om geïnterneerden op te sluiten in gevangenissen waar ze geen gepaste behandeling kunnen krijgen. De twee te bouwen inrichtingen kunnen aan deze kritiek tegemoet komen.

Tenslotte heeft de D.G.E.P.I. ook de bevoegdheid om de veiligheid te bewaren in de *federale jeugdgevangenis* te Everberg. Deze instelling is niet bij de 32 strafinrichtingen gerekend waarover we hierboven gesproken hebben daar zij een anomalie is in onze federale staatsstructuur. Normaal gezien zijn de gemeenschappen immers bevoegd voor de uitvoering van uitgesproken maatregelen t.o.v. minderjarigen. Als er echter plaatsgebrek is in andere jeugdinstituten en als men het ter beveiliging van de openbare veiligheid gepast acht, dan

kunnen jongens die een als misdrijf omschreven feit hebben gepleegd in Everberg geplaatst worden.⁶⁰

De Vlaamse en Franse Gemeenschap leveren de opvoeders en dergelijke die de jongeren terug op het rechte pad proberen te krijgen, terwijl het D.G.E.P.I. het penitentiair personeel levert dat instaat voor de bewaking van de jongeren.

Binnenkort zal Everberg echter alleen nog uit Vlaamse jongeren bestaan en zal er in het Waalse Florennes een tweede federale jeugdgevangenis gebouwd worden, speciaal voor Waalse jongeren. Ook 'uit handen gegeven' jongeren zullen dan in Everberg en Florennes opgesloten worden. De jeugdrechter heeft aangaande deze jongeren beslist dat ze volgens het volwassenenstrafrecht berecht zullen worden.⁶¹

In **Canada** heeft de C.S.C. de bevoegdheid over de federale 'penitentiaries'. Deze inrichtingen kunnen we vergelijken met de **Belgische** strafhuizen daar er in de penitentiaries personen worden opgesloten die veroordeeld zijn tot een vrijheidsberovende controle van ten minste twee jaar. Er zijn in totaal 58 'penitentiaries', waarvan 51 voor mannelijke en 7 voor vrouwelijke gedetineerden.⁶² Federale C.O.'s die in inrichtingen voor vrouwelijke gedetineerden werken worden primary workers (P.W.'s) genoemd. De procedures voor rekrutering en selectie van dit soort gevangenis personeel is anders dan voor federale C.O.'s die in inrichtingen voor mannelijke gedetineerde werken. Ook de basisopleiding voor deze P.W.'s is lichtjes verschillend van deze voor de collega's in de inrichtingen voor mannelijke gedetineerden. In het derde deel zal U hierover meer kunnen lezen.⁶³

Deze 'penitentiaries' kunnen vervolgens ingedeeld worden naar verschillende veiligheidsniveaus. Het risico dat een bepaalde gedetineerde speelt voor de openbare veiligheid is bepalend voor de keuze van inrichting waar deze gedetineerde zijn straf zal moeten uitzitten.⁶⁴

⁶⁰ TORREELE, F., De basisopleiding voor penitentiair beambten in vergelijkend perspectief. (Diss. Lic. Criminologie). Gent, 2005-2006, 16.

⁶¹ GHIJS, I., Gevangenis Vlaamse jongeren in Everberg, *De Standaard*, 4 mei 2007, p.5.

⁶² CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.) Institutional Profiles [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada: http://www.csc-scc.gc.ca/text/region/institutional_profiles_e.shtml [10/04/07]

⁶³ zie *infra*, deel III 3.2.1, 58-60 en 3.2.5, 77.

⁶⁴ X, 'Security Levels and what they mean', *Let's Talk*, 2006, afl. 2, 10.

- 'minimum security': Meestal zijn er geen omwallingmuren of hekken aanwezig rondom dit soort inrichtingen. Deze komen dan ook meestal voor in de vorm van boerderijen en dergelijke. De beperkingen op de privileges en de vrije beweging van de gedetineerden binnen de inrichting zijn gering. De gedetineerden die in zulke inrichtingen vertoeven zijn niet gevaarlijk en velen onder hen voeren overdag werk uit. Zij hebben getoond dat ze in harmonie met andere gedetineerden kunnen samenleven zonder dat daar al te veel supervisie bij te pas moet komen.
Deze inrichtingen zijn te vergelijken met de **Belgische** open strafinrichtingen zoals bijvoorbeeld het Penitentiair Landbouwcentrum in Ruiselede. **Canada** heeft, net als **België** in Hoogstraten en Marneffe, ook een opleidingscentrum waar gedetineerden een stiel kunnen leren. Dit opleidingscentrum heeft een veiligheidsregime van 'minimum security'.
- 'medium security': Dit soort inrichtingen is omgeven door hekken waar bovenop nog eens prikkeldraad is bevestigd. De gedetineerden die hier zitten houden een risico in voor de openbare veiligheid. Wapens zijn beschikbaar in deze inrichtingen, maar worden normaal niet gedragen door de federale C.O.'s.
- 'maximum security': Deze inrichtingen zijn omgeven door hoge omwallingmuren of hekkens, waarbij er ook nog eens wachttorens worden geplaatst op strategische plaatsen naast de muren of hekken. De federale C.O.'s in deze wachttorens zijn gewapend. Andere wapens zijn ook beschikbaar in deze inrichtingen, maar worden normaal niet gedragen door de federale C.O.'s., tenzij in uitzonderlijke omstandigheden (rellen,...). De gedetineerden die in deze inrichtingen zitten zijn zeer gevaarlijk waardoor hun privileges en vrije beweging binnen de inrichting zwaar gecontroleerd en beperkt worden.
Binnen deze 'maximum security facilities' kunnen er ook nog eens '*special handling units*' (S.H.U.'s) worden opgericht. Dat zijn afdelingen waar uiterst gevaarlijke, mannelijke gedetineerden worden in opgesloten. Zij zijn zelfs te gevaarlijk om in een veiligheidsregime van 'maximum security' te blijven. Het doel van deze S.H.U.'s is de terugkeer van de gevaarlijke gedetineerde naar het veiligheidsregime van 'maximum security'. Deze S.H.U.'s kunnen we vergelijken met wat we in **België** ooit gekend hebben als de kwartieren met verscherpte beveiliging.

- In sommige ‘penitentiaries’ zijn er twee of meer veiligheidsniveaus van toepassing. Deze inrichtingen worden aangeduid met de benaming ‘*multi-level facilities*’.

De ‘*psychiatric units*’ zijn units binnen de ‘*multi-level facilities*’ die psychiatrische patiënten huisvesten. Deze units kunnen we dus vergelijken met de psychiatrische annexen in **België**. Daarnaast heeft elke regio binnen de C.S.C. een ‘*regional treatment centre*’. Daar kunnen gedetineerden, die mentaal en fysiek gekwetst zijn, de gepaste behandeling verkrijgen.⁶⁵

Uit het bovenstaande betoog kunnen we afleiden dat er een groot verschil bestaat tussen **België** en **Canada** in de manier waarop ze hun strafinrichtingen kwalificeren en classificeren. Men kijkt echter ook naar andere criteria bij het indelen van de gedetineerden over de verschillende soorten strafinrichtingen. In **België** speelt het gepleegde misdrijf en de ernst van de strafmaat mee bij de keuze om een gedetineerde in een ofwel open, half-open of gesloten strafinrichting op te sluiten. In **Canada** daarentegen kijkt men naar het gevaar dat een gedetineerde vormt voor de samenleving (risico op recidive), voor het gevangenispersoneel (risico op agressie) en voor zichzelf (risico op suïcide). Hoe men deze risico’s concreet inschat, bekijken we in het deeltje over het correctioneel proces in **Canada**.⁶⁶

In de jaren negentig van de vorige eeuw is er een doorlichting van het **Belgische** gevangeniswezen uitgevoerd door Tractebel Consult. In dit rapport werd de **Belgische** overheid toen al aangemaand om de **Canadese** manier van werken rond de classificatie van strafinrichtingen en gedetineerden over te nemen. Uiteindelijk is deze aanbeveling zonder resultaat gebleven.⁶⁷ Minister Onkelinx heeft recent, naar aanleiding van een werkbezoek aan **Canada**, nogmaals de wens uitgedrukt om het **Canadese** systeem in **België** ook te gebruiken.⁶⁸

1.3.3 Gevangenispopulatie

Als je een missie in de praktijk wil brengen, moet je om het cru te zeggen ook cliënteel hebben, in casu gedetineerden. In dit deeltje gaan we daarom de grootte van de

⁶⁵ E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007.

⁶⁶ zie *infra*, deel I 1.3.4, p.35-39.

⁶⁷ TUBEX, H., ‘Mijmeringen over de inhoud van de strafuitvoering’, *Panopticon*, 1996, 392.

⁶⁸ JUSTAERT, M., Minister Onkelinx enthousiast over Canadese gevangensmethode, *De Morgen*, 13 september 2006, p.3.

gevangenispopulatie in België en Canada bekijken. Zo krijgen we een idee van de omvang van het gevangeniswezen in beide landen. We hebben ervoor gekozen om voor de Canadese situatie de cijfers van alle penitentiaire autoriteiten te gebruiken zodat we een zo duidelijk mogelijke vergelijking kunnen maken met de Belgische cijfers. Onderstaande cijfers hebben ook alleen betrekking op het aantal meerderjarige gedetineerden (> 18 jaar).

TABEL 1: DE BELGISCHE GEVANGENISPOPULATIE ⁶⁹

Voorlopige hechtenis	3.550
Veroordeelden	4.830
Diversen (bijvoorbeeld vreemdelingen ter beschikking van de Dienst Vreemdelingenzaken)	139
Geïnterneerden	856
Totale gevangenispopulatie op 1 maart 2005	9.375
<i>Aantal procent vrouwelijke gedetineerden op totale gevangenispopulatie</i>	<i>4,27 %</i>

Voor geheel **Canada** hebben we de hierna volgende cijfers in Tabel 2. Zij hebben betrekking op het fiscaal jaar 2004/2005 (1 april 2004 – 31 maart 2005) en ze leren ons iets over de gemiddelde Canadese gevangenispopulatie op eender welke dag in 2004/2005.

TABEL 2: DE CANADESE GEVANGENISPOPULATIE ⁷⁰

<u>PROVINCIAAL/TERRITORIAAL GEVANGENISWEZEN</u>	<u>2004/2005</u>
Provinciale/territoriale vrijheidscontrole (< 2 jaar)	9.830
Remand (voorlopige hechtenis)	9.640
Andere tijdelijke controlemaatregelen (gesloten centra voor illegalen)	346
Totaal provinciaal/territoriaal gevangeniswezen	19.816

FEDERAAL GEVANGENISWEZEN (C.S.C.)

Federale vrijheidscontrole (= of > 2 jaar)	12.301
--	--------

⁶⁹ F.O.D. JUSTITIE, *Justitie in cijfers 2006*. (brochure). Brussel, maart 2007, 43-44.

⁷⁰ BEATTIE, K., 'Adult Correctional Services in Canada', *Juristat Canada*, 2006, afl. 5, 1-5.

TOTAAL VOOR CANADA

Totale gemiddelde gevangenispopulatie Canada op eender welke dag in het fiscaal jaar 2004/2005	32.117
<i>Aantal procent vrouwelijke gedetineerden op totale gevangenispopulatie</i>	<i>5 %</i>

Als we bovenstaande **Belgische** en **Canadese** gegevens uit Tabel 1 en 2 even onder de loep nemen, dan zien we dat de gedetineerden die hun strafproces moeten afwachten in een strafinrichting (voorlopige hechtenis of ‘remand’) in beide landen ongeveer 30 à 35 % uitmaken van de totale gevangenispopulatie. Dat is een aanzienlijke hoeveelheid! Dit levert echter vooral een probleem op voor **België** daar er bij ons serieuze capaciteitsproblemen bestaan waardoor veroordeelde gedetineerden dikwijls in de huizen van arrest moeten worden geplaatst. **België** wordt al een groot aantal jaren geconfronteerd met deze overbevolkingsproblematiek en als men dit probleem niet fundamenteel gaat aanpakken dan zal het alleen maar erger worden. Het aantal gedetineerden blijft hier immers maar stijgen. In **Canada** beschouwt men deze kwestie niet als een probleem omdat het fenomeen overbevolking er gewoonweg niet bestaat. Dat moet blijken uit de volgende cijfers:

TABEL 3: VERGELIJKING BELGIË-CANADA OP HET VLAK VAN HET AANTAL GEDETINEERDEN PER 100.000 INWONERS, DE GEVANGENISCAPACITEIT EN DE BEZETTINGSGRAAD IN DE STRAFINRICHTINGEN ⁷¹

<u>LAND</u>	<u>AANTAL GEDETINEERDEN OP 100.000 INWONERS</u>	<u>GEVANGENIS- CAPACITEIT</u>	<u>BEZETTINGSGRAAD</u>
België (2006)	91	8.311	110,6 %
Canada (2004)	107	35.553 (federaal systeem: 14.155)	90 % (federaal systeem: 89,3 %)

⁷¹ INTERNATIONAL CENTRE FOR PRISON STUDIES (2006/12/10) ‘Occupancy level (based on official capacity)’ en ‘Prison Population Rate’ in Prison Brief for Belgium [WWW]. International Centre for Prison Studies: http://www.kcl.ac.uk/depsta/rel/icps/worldbrief/europe_records.php?code=127 [22/03/07]; INTERNATIONAL CENTRE FOR PRISON STUDIES (2006/06/21) ‘Occupancy level (based on official capacity)’ en ‘Prison Population Rate’ in Prison Brief for Canada [WWW]. International Centre for Prison Studies: http://www.kcl.ac.uk/depsta/rel/icps/worldbrief/north_america_records.php?code=188 [22/03/07]

Hoewel er, in verhouding met het totale bevolkingsaantal, meer mensen in de gevangenis zitten in **Canada**, heeft dit land toch geen overbevolkingsprobleem! Hoe kan dit? Een éénduidige verklaring zal hier wel niet voor te vinden zijn, het zal eerder een combinatie van factoren zijn volgens ons.

Naast de evidente verklaring dat **Canada** een hogere gevangenis capaciteit heeft, kan het misschien ook mogelijk zijn dat de bevoegdheidsverdeling tussen enerzijds de **Canadese** provincies/territoria en anderzijds de federale overheid een rol speelt in de lagere **Canadese** bezettingsgraad. Als je bijvoorbeeld de gemeenschappen in **België** bevoegd zou maken voor de uitvoering van de voorlopige hechtenis, dan zou je al een groot stuk gevangenis capaciteit kunnen creëren waardoor de constante druk op de strafinrichtingen kan verminderen. De gemeenschappen moeten in dit scenario echter dan wel zorgen voor die extra capaciteit, in de vorm van aparte ‘centra voor voorlopige hechtenis’, zodat de huidige aanwezige capaciteit kan gebruikt worden voor de veroordeelde gedetineerden. Het is echter nog maar de vraag of de financieel ongezonde Franse Gemeenschap hiervoor zou kunnen en willen tekenen. Deze piste van een eventuele andere bevoegdheidsverdeling in ons land op het vlak van de strafuitvoering is maar een aanzet in het zoeken naar een creatieve oplossing voor de overbevolkingsproblematiek.

Een andere verklaring kunnen we misschien vinden in het feit dat er in **Canada** veel gebruik gemaakt wordt van ‘*community corrections*’, in de vorm van o.a. probatie en voorwaardelijke invrijheidstelling waarbij de probant of de voorwaardelijk invrijheidgestelde persoon in de gemeenschap nauwlettend wordt opgevolgd door functionarissen van de **C.S.C.** In **België** kennen we deze functionarissen als de justitieassistenten. Zo stonden er in heel **Canada**, op eender welke dag tijdens het fiscaal jaar 2004/2005, 112.736 personen onder toezicht volgens deze modaliteiten!⁷² In **België** werden er in 2004 3.645 personen op probatie en voorwaardelijke invrijheidstelling gezet.⁷³ Het lijkt er dus op dat de ‘toegangspoort tot de **Canadese** strafinrichtingen’ geslotener is dan deze in **België**, maar ook dat de ‘uitgangspoort van de **Canadese** strafinrichtingen’ wijder openstaat dan deze in ons land. Men zet in **Canada** immers meer in op de uitvoering van de straf in de gemeenschap.

⁷² BEATTIE, K., *l.c.*, 3.

⁷³ DIENST VOOR STRAFRECHTELIJK BELEID (z.d.) ‘Beslissingen’ in Veroordelingen en Opschortingen [WWW]. Dienst voor Strafrechtelijk beleid: http://www.juridat.be/statistique_dsb/inhoud/nl_index.htm [23/04/07]; OVERLEGPLATFORM VOORWAARDELIJKE INVRIJHEIDSTELLING, *Jaarverslag 2004*. (jaarverslag) Brussel, 2004, 29.

Voor het gevangenispersoneel en de gedetineerden zou het in ieder geval een verademing zijn als de overbevolking zou verdwijnen. Deze zorgt immers voor een verhoogde werkdruk welke kan leiden tot stress onder de P.B.'s en zelfs tot een hogere absentiegraad. Voor de gedetineerden heeft de overbevolking tot gevolg dat ze van bepaalde regimeaspecten uitgesloten worden en dat er wachtlijsten gevormd worden voor vormings- en ontspanningsactiviteiten. Deze kunnen dan weer leiden tot spanningen en agressie ten nadele van het gevangenispersoneel.⁷⁴

Zoals U kan zien, heeft de overbevolking in de **Belgische** gevangenissen dus effecten op alle niveaus en is ze daardoor een bron van vele ergernis geworden. Laten we o.a. maar denken aan de vele stakingen van de P.B.'s die we in 2006 en 2007 gekend hebben.

Als we verder kijken naar de **Canadese** en **Belgische** data uit Tabel 1 en 2, dan kunnen we waarnemen dat de proportie vrouwelijke gedetineerden t.o.v. de totale gevangenispopulatie in beide landen ongeveer dezelfde is.

Tenslotte blijkt ook dat het **Canadese** provinciale/territoriale gevangeniswezen in zijn geheel eigenlijk groter is dan het federale systeem. Dit is vooral te wijten aan de cijfers van de 'remand'. Er zitten in het provinciale/territoriale gevangeniswezen ongeveer hetzelfde aantal gedetineerden in 'remand' als gedetineerden die een vrijheidsberovende controle van minder dan twee jaar uitzitten.

1.3.4. Het correctioneel proces in Canada

Een gedetineerde doorloopt in een Canadese strafinstelling een heel proces. We gaan in dit deeltje van de scriptie dit correctioneel proces beschrijven, vanaf het moment dat een beklaagde door een rechter wordt veroordeeld tot een vrijheidsberovende controle van minstens twee jaar tot en met het tijdstip dat deze gedetineerde in aanmerking komt voor een voorwaardelijke invrijheidstelling. Terloops zullen we ook het Canadese systeem van 'case- en unit management' bespreken. Zo zal duidelijk worden welke concrete handwijze de C.S.C. binnen de gevangensmuren hanteert.

⁷⁴ GYSELINCK, L., 'Gevolgen van de gevangenisoverbevolking', *Winket*, 2002, afl. 3, 7.

In dit deel van de scriptie zal de Canadese situatie aan bod komen omdat deze aanpak internationaal geroemd wordt, ook door onze eigen minister van Justitie Onkelinx. Zij zou deze manier van werken maar al te graag ook in België invoeren.

Zoals al gezegd, het correctioneel proces in **Canada** start als een rechter beslist een beklagde te veroordelen tot een vrijheidsberovende controle van minstens twee jaar. Op basis van de *Corrections and Conditional Release Act (C.C.R.A.)* wordt de C.S.C. verantwoordelijk gesteld voor de uitvoering van dit vonnis.

De C.C.R.A. stelt dat er van elke gedetineerde een zogenaamde ‘*risk/need-assessment*’ moet opgesteld worden. Op basis van deze ‘assessment’ stelt de C.S.C. een correctioneel plan op voor de gedetineerde. Dit plan bevat zaken die de gedetineerde tijdens de detentieperiode moet uitvoeren zoals werken of een behandeling volgen bijvoorbeeld. Doorheen de hele detentieperiode kan dit correctioneel plan aangepast worden.

Deze ‘assessments’ worden uitgevoerd in *regionale ontvangstcentra* welke meestal een onderdeel zijn van een normale ‘penitentiary’. De C.S.C. heeft zeven van zulke centra tot haar beschikking: drie in de Prairies-regio en één in elke andere regio van de C.S.C. De gedetineerde verblijft daar gedurende zeventig tot negentig dagen. Dit geeft het personeel daar ruim voldoende de tijd om alle informatie te verzamelen die zij nodig hebben voor de ‘assessment’.⁷⁵

Welke informatie bevat zo’n ‘*risk/need-assessment*’ die nodig is voor het correctioneel plan? Het *risicoprincipe* (‘*risk*’) stelt dat een correctionele behandeling effectiever zal zijn wanneer ze correspondeert met het risiconiveau van een gedetineerde.⁷⁶

Vertrekkende vanuit dit principe peilt men naar de criminele loopbaan van de gedetineerde, het risico op recidive en eventuele criminele sentimenten.⁷⁷

Zo bepaalt men het risiconiveau (voor de maatschappij, het personeel en zichzelf) van een gedetineerde. Op basis van deze bevindingen kan de C.S.C. ook adequaat een ‘penitentiary’

⁷⁵ AMELLAL, D., ‘The Correctional Process from Start to Finish’, *Let’s Talk*, 2006-2007, afl. 3, 4.

⁷⁶ GENDREAU, P., CULLEN, F. en BONTA, J., ‘Intensive Rehabilitation Supervision: The Next Generation in Community Corrections?’, *Federal Probation*, 1994, afl.1, 74.

⁷⁷ VAN VOORHIS, P., ‘Classification’ in *Encyclopedia of prisons & correctional facilities*, BOSWORTH, M. (ed.), I, Thousand Oaks, Sage Publications, 2005, 130-131.

(maximum, medium of minimum security) toewijzen aan de gedetineerde waar deze zijn straf moet uitzitten. Iemand met een hoog risiconiveau zal immers een intensievere correctionele behandeling nodig hebben in een ‘penitentiary van maximum security’ dan iemand met een laag risiconiveau. In **Canada** is het dus zeer goed mogelijk dat misdadigers die tot 25 jaar cel veroordeeld zijn, meteen in een minder strikt regime terecht komen als uit hun ‘assessment’ blijkt dat het risico op recidive klein is. In **België** is zo iets uitgesloten!

Volgens het *behoefteprincipe* (‘*need*’) principe moet een correctionele behandeling zich richten op veranderbare risicofactoren, oftewel de dynamische criminogene factoren. Wanneer recidive bijvoorbeeld veroorzaakt wordt door een gebrek aan sociaal-cognitieve vaardigheden, moet een correctionele behandeling en dus ook het correctioneel plan daarop gericht worden, en niet op bijvoorbeeld het versterken van het zelfvertrouwen.⁷⁸

Vertrekkende vanuit dit behoefteprincipe peilt men ook naar o.a. de attitudes van de gedetineerde tegenover middelengebruik, familie, autoriteit, andere gedetineerden, werk, ...⁷⁹

Nu de ‘assessment’ en de opstelling van het correctioneel plan achter de rug zijn, wordt de gedetineerde doorverwezen naar de ‘penitentiary’ die hem is toegewezen. Daar zal deze gedetineerde zijn correctioneel plan uitvoeren. Als hij zich goed gedraagt en strikt zijn correctioneel plan uitvoert, dan kan de gedetineerde overgeplaatst worden naar een inrichting met een lager veiligheidsniveau. Dit noemt men het principe van de detentiefasering.⁸⁰

Binnen de inrichtingen wordt volgens een systeem van ‘*unit management*’ gewerkt waarbij de gevangenispopulatie zowel inhoudelijk als grafisch ingedeeld wordt in *units*. Dit systeem kennen we in **België** niet.

De units opereren semi-autonoom binnen de grenzen van de inrichting. Eén unit bestaat uit een beperkt aantal gedetineerden (50 tot 120) en uit een multidisciplinair team van personeelsleden.

Aan het hoofd van dit team staat een ‘unit manager’. Dit is een universitair geschoolde man of vrouw die zijn of haar unit leidt, die in contact treedt met het inrichtingshoofd en die op het juiste moment de juiste beslissing neemt.

⁷⁸ GENDREAU, P., CULLEN, F. en BONTA, J., *l.c.*, 75.

⁷⁹ VAN VOORHIS, P., *l.c.*, 130-131.

⁸⁰ AMELLAL, D., *l.c.*, 4.

Onder deze ‘unit manager’ staan een aantal ‘case managers’. Deze kunnen vergeleken worden met wat we in **België** de maatschappelijk assistenten van de psychosociale dienst noemen. Een ‘case manager’ managet een aantal gedetineerden (dossiers) doorheen de detentie. Hij of zij heeft een caseload van een twintigtal dossiers. De ‘case manager’ begeleidt de gedetineerde en bereidt deze voor op zijn al dan niet vervroegde vrijlating. Hij of zij ziet ook toe op de uitvoering van het correctioneel plan. Zo is deze persoon een belangrijke spilfiguur tussen de gedetineerde en het correctionele systeem. In elke unit wordt er op deze wijze gewerkt. Dit proces is beter bekend onder de benaming ‘*case management*’.

Verder beschikt de unit nog over één of meerdere psychologen en een secretaris. Ook de federale C.O.’s worden per unit ingedeeld.⁸¹ In **België** zitten diensten als de psychosociale dienst en de administratie ergens centraal in de gevangenis. Er is maar één psychosociale dienst en één administratie per gevangenis hier en niet één dienst per sectie zoals in **Canada**. Welke zijn nu de grote voordelen van ‘unit management’?⁸²

- Het betekent een vermeerdering en intensivering van de contacten tussen personeel en gedetineerden, resulterend in betere communicatie, meer geïndividualiseerde behandeling en een betere observatie van de gedetineerden.
- Het personeel wordt meer betrokken in het detentieproces en krijgt meer beslissingsbevoegdheid.
- Beslissingen worden gemaakt door het personeel van die bepaalde unit omdat zij het best op de hoogte zijn van het dossier en het dichtst betrokken zijn bij de gedetineerde. Dit zorgt ervoor dat beslissingen goed gemotiveerd zijn en in de meeste gevallen correct zijn.

De nadelen van ‘unit management’ zijn:⁸³

- Het is een duur systeem dat ook veel tijd en middelen vraagt om te implementeren.
- Dit systeem bedreigt de gevestigde orde in de inrichting. De leidende directeurs van de inrichting moeten een deel van hun macht inleveren aan de ‘unit managers’.

⁸¹ JANSSENS, A., ‘Unit Management en veiligheidsagenten in Canadese gevangenissen’, *Winket*, 2001, afl. 3, 28-29.

⁸² *Ibid.*, 29.

⁸³ BOSWORTH, M., ‘Unit Management’ in *Encyclopedia of prisons & correctional facilities*, BOSWORTH, M. (ed.), II, Thousand Oaks, Sage Publications, 2005, 982.

Vanaf het ogenblik dat een gedetineerde een derde van zijn straf heeft uitgezeten, maakt hij in **Canada** kans op een voorwaardelijke invrijheidstelling. Er wordt dan een dossier ingediend door de ‘case manager’ bij de *National Parole Board (N.P.B.)*, de onafhankelijke commissie die beslist over de voorwaardelijke invrijheidstellingen. In **België** is deze taak weggelegd voor de pas opgerichte strafuitvoeringsrechtbanken. De **Canadese** N.P.B. kunnen we nog het beste vergelijken met onze vroegere Commissies Voorwaardelijke Invrijheidsstelling.

Elke gedetineerde komt in **Canada** sowieso vrij na twee derde van zijn straf (*statutory release*), tenzij er gemotiveerde aanwijzingen zijn dat de gedetineerde nog altijd een gevaar oplevert voor de openbare veiligheid.⁸⁴

1.4. Conclusie deel I

We hebben in dit eerste grote deel van de scriptie het gevangeniswezen in **België** en **Canada** besproken. Dit deel diende er vooral toe om de verschillende penitentiaire contexten te schetsen waarbinnen de basisopleidingen voor P.B.’s en federale C.O.’s georganiseerd worden en waarbinnen de P.B.’s en federale C.O.’s hun werk moeten uitoefenen.

Het was eerst nodig om beknopt de federale staatsconstructie van beide landen uit de doeken te doen daar dit een impact heeft op de strafuitvoering in deze landen. **Canada** heeft ervoor gekozen om aan de provincies/territoria veel meer bevoegdheden toe te dienen i.v.m. de strafuitvoering dan **België** heeft gedaan aan de gemeenschappen.

Daarna hebben we de bevoegde penitentiaire overheidsorganen in **België** en **Canada** besproken aan de hand van hun organisatiestructuur en missie.

We hebben kunnen aantonen dat het **D.G.E.P.I.** en de **C.S.C.** een gelijkaardige organisatiestructuur bezitten waarbij er gewerkt wordt op drie niveaus, nl. een centraal/nationaal, een regionaal en een lokaal niveau. In **Canada** staat men op het vlak van communicatie, verdere uitbouw van de organisatie en vooral wetenschappelijk onderzoek over penitentiaire onderwerpen echter wel veel verder dan in **België**. We hebben ook gezien dat beide penitentiaire overheidsorganen onder verschillende beleidsdepartementen ressorteren. We hebben gepoogd dit te verklaren aan de hand van de missies van het **D.G.E.P.I.** en de **C.S.C.** Zo is de openbare veiligheid de hoofdbekommernis van de **C.S.C.**

⁸⁴ AMELLAL, D., *l.c.*, 4.

waarbij de uitvoering van de vrijheidsberovende controle een middel is om die openbare veiligheid te verzekeren. Voor het **D.G.E.P.I.** is de uitvoering van de vrijheidsberovende straffen en maatregelen in se de hoofddoelstelling. De resocialisatiegedachte is uitvoeriger benadrukt in **Canada**, maar komt in **België** ook tot zijn recht via de het herstelgericht denken. Op deze manier zijn we ook meer te weten gekomen over de algemene, achterliggende filosofie die de functionarissen van de **C.S.C.** en het **D.G.E.P.I.** hanteren in hun handelen.

Vervolgens hebben we de instrumenten besproken die de penitentiaire overheidsorganen nodig hebben om te kunnen werken, nl. infrastructuur en gedetineerden. Tenslotte hebben we het correctioneel proces in **Canada** uitvoerig besproken.

Tijdens de drie bovenstaande betogen werd duidelijk dat er gelijkenissen en verschillen zijn tussen beide gevangeniswezens op deze gebieden. Het is natuurlijk interessanter om de grote verschillen te benadrukken.

De overbevolkingsproblematiek bestaat in **België** wel en in **Canada** niet. We hebben daarrond gezien dat **Canada** meer dan **België** inzet op ‘community corrections’, het uitvoeren van de straf in de gemeenschap (via o.a. probatie en voorwaardelijke invrijheidstelling). Betreffende de **Belgische** overbevolkingsproblematiek hebben we ook gepoogd het verband met de **Canadese** bevoegdheidsverdeling op het vlak van de strafuitvoering aan te tonen.

Het **Belgische** gevangeniswezen loopt in zijn geheel nog een beetje achter t.o.v. **Canada**. Ons land houdt er immers een nogal klassieke visie op na. Het gepleegde misdrijf en de ernst van de opgelegde strafmaat staan in **België** nog centraal bij de classificatie van de gedetineerden over de verschillende soorten strafinrichtingen. Het gevangeniswezen in **Canada** steunt vandaag de dag echter op risicobeheer. Dit zien we terugkomen in de ‘assessment-procedure’ die o.a. bepaalt in welk soort inrichting de gedetineerde zijn straf moet uitzitten.

De werksystemen binnenin de **Canadese** inrichtingen, die we kennen onder de benamingen ‘case- en unit management’, zorgen ervoor dat er een meer geïndividualiseerde behandeling en een betere observatie van de gedetineerden mogelijk wordt. Op deze wijze tracht men de risico’s die een gedetineerde vormt te beheren en te verlagen. Maar natuurlijk ben je met

mensen bezig, met emotionele wezens die niet altijd berekend kunnen worden in risico's. Dat maakt dat het systeem soms nog onvoorspelbaar blijft en moeilijk te preciseren is.

In **België** kennen we de systemen van 'case- en unit management' niet daar het zeer dure systemen zijn en de middelen (personeel en geld) nu al zeer beperkt zijn. In ons land werkt men eerder veel meer vanuit centrale diensten binnen de gevangenis. Meestal zijn deze diensten, waaronder de psychosociale dienst, onderbemand wat de werking van die diensten zeker niet ten goede komt. Zo is de caseload in **ons land** veel hoger dan in **Canada**. Zo kunnen we ons tenslotte afvragen of men in **België** wel aan correctionele behandeling doet? Het lijkt er volgens ons eerder op dat deze diensten een brandweerfunctie hebben ...

DEEL II:

DE GEVANGENISBEWAARDER EN ZIJN BEROEP

2.1 Inleiding

Over de gevangenisbewaarder en zijn beroep is door de jaren heen veel inkt gevloeid in de wetenschappelijke literatuur. Deze persoon bekleedt dan ook een unieke functie binnen de gevangenis en binnen de gemeenschap in zijn geheel.

Binnen de gevangenis is hij een *eerstelijnswerker*. Dat wil zeggen dat hij het meeste in contact komt met de gedetineerde.⁸⁵ Als hij merkt dat er problemen zijn met de gedetineerde, dan kan hij daarop inspelen. Als een gedetineerde hoofdpijn heeft of zich niet lekker voelt, dan kan de gevangenisbewaarder een medicijn gaan halen bij de gevangenisarts ofwel de gedetineerde doorverwijzen naar diezelfde arts. Deze doorverwijsfunctie is een essentieel kenmerk van een eerstelijnswerker. Hij is als het ware de brug tussen twee oevers. Deze brug gaat natuurlijk niet alleen van de gedetineerde naar bijvoorbeeld de directie, maar kan ook worden omgekeerd in de andere richting. Zo kan de directie informatie vragen aan de gevangenisbewaarder over een bepaalde gedetineerde daar de bewaarder dikwijls de persoon is die het best geplaatst is om deze informatie te leveren omdat hij zo dicht bij de gedetineerde staat.

Eerstelijnswerker zijn impliceert ook mens zijn! Een gezonde ‘werkrelatie’ tussen gedetineerde en gevangenisbewaarder is onontbeerlijk in het verzekeren van een veilige detentie.

Binnen de gemeenschap kan je de gevangenisbewaarder ook als een bruggenbouwer beschouwen tussen enerzijds de gedetineerde en anderzijds de gemeenschap die de gedetineerde in de strafinrichting heeft geplaatst. De bewaarder neemt de verantwoordelijkheid van die samenleving op zich om van de gedetineerde terug een beter mens te maken door hem voor te bereiden op zijn leven na de gevangenis. Vandaar dat het P.C.B.O. zijn naam ‘De Bres’ heeft gekregen. De gevangenisbewaarder springt immers op de bres voor de gedetineerde en de samenleving door te proberen ze terug dicht bij elkaar te brengen.

⁸⁵ CLAUS, H., *l.c.*, 103-105.

Daar deze scriptie over de basisopleidingen voor gevangenisbewaarders handelt, is het dus geen verloren moeite om de gevangenisbewaarder en zijn functie binnen de strafinrichting eens van naderbij te bekijken.

In dit deel gaan we eerst de concrete taken van de P.B.'s en de federale C.O.'s onder de loep nemen. Daarna gaan we vanuit die bevindingen algemene principes naar voren schuiven die het werk van een gevangenisbewaarder typeren. Vervolgens zullen we enkele randfenomenen beschrijven die gerelateerd zijn aan het beroep van de gevangenisbewaarder. Het is echter niet onze bedoeling om al deze randfenomenen tot in de details te bespreken. Daarvoor verwijzen wij U graag door naar andere scripties. Tenslotte gaan we bestuderen welke verschillende hiërarchische niveaus er bestaan onder het bewakend penitentiair personeel in België en Canada.

We zullen ons in dit deel vooral baseren op wetenschappelijke literatuur en op bronnen die we hebben verkregen vanuit de penitentiaire overheidsorganen zelf.

2.2 Het beroep van de gevangenisbewaarder

Om een gepaste en adequate basisopleiding voor gevangenisbewaarders op te stellen, moeten de penitentiaire overheidsorganen een duidelijk beeld hebben van de werkschrijving van een gevangenisbewaarder. Wat zijn de concrete taken die hij moet uitvoeren? Wat is de constante in deze taken? Welke randfenomenen kunnen er uit dit soort taken voortkomen? Dat zijn de vragen die we gaan proberen te beantwoorden in dit hoofdstukje.

2.2.1 De concrete taken van een P.B.

De P.B.'s zijn federale ambtenaren. *Selor*, het selectiebureau van de Belgische federale overheid, startte in december 2006 een grote aanwervingprocedure voor nieuwe P.B.'s. Het bijhorende selectiereglement gaf een summier opsomming weer van de concrete taken die een P.B. moet uitvoeren op zijn werkplek, in casu de gevangenis:⁸⁶

⁸⁶ SELOR (z.d.), 'Selectiereglement penitentiair beambten (m/v) voor de strafinrichtingen in heel Vlaanderen en Brussel' [PDF-bestand]. Selor: http://www.selor.be/ExamReg/R_ANG06857.pdf [01/12/06]

- Het toezien op de interne en de externe veiligheid door onder andere:
 - ✓ Het uitvoeren van controles (fouilles op het lichaam, in de cel,...).
 - ✓ Uitvoeren van de toegangscontrole voor inkomende en uitgaande bewegingen van gedetineerden en andere personen (personeelsleden, bezoekers, ...).
 - ✓ Begeleiden en observeren van bewegingen van gedetineerden binnen de inrichting (individueel, in groep).
 - ✓ Rapporteren van incidenten en andere relevante informatie aan de hiërarchie.
 - ✓ Toezicht houden op en tijdens activiteiten van gedetineerden (in de werkplaatsen, tijdens bezoek, tijdens andere activiteiten, ...).
 - ✓ Toezicht houden op en rapporteren van defecten aan de veiligheidsinstallaties.
 - ✓ Controleren van het aan- en afwezig zijn van gedetineerden en/of andere personen binnen de inrichtingen.
 - ✓ Uitvoeren van permanente bewakingsopdrachten op de secties of leefeenheden.

- Het uitvoeren van activiteiten in het kader van de organisatie van het dagelijkse leven binnen de gevangenis door onder andere het:
 - ✓ Bedelen van maaltijden, kantine, kledij, ...
 - ✓ Organiseren van bepaalde faciliteiten voor gedetineerden (telefoon, briefwisseling,...).
 - ✓ Toezien op de hygiënische en sanitaire omstandigheden en leefgewoonten van de gedetineerden.
 - ✓ Beantwoorden van vragen van gedetineerden en/of ze overmaken aan de andere diensten binnen de inrichting.
 - ✓ Participeren aan bijzondere activiteiten met betrekking tot bijzondere groepen gedetineerden (bijvoorbeeld gedetineerden met psychiatrische stoornissen).

Bij de uitvoering van al deze taken moet de P.B. ook nog eens *herstelgericht* te werk gaan. De P.B. dient in zijn omgang en gesprekken met gedetineerden duidelijk te maken wat de gevolgen zijn van het misdrijf voor zowel het slachtoffer, de samenleving en de familie van de dader, een vaak vergeten partij. De P.B. kan de gedetineerde stimuleren om na te denken over het herstel van de schade en de gedetineerde eventueel steunen bij initiatieven hieromtrent.⁸⁷

⁸⁷ TORREELE, F., o.c., 35.

2.2.2 De concrete taken van een federale C.O.

Volgens een brochure van de C.S.C. zijn de taken van een **Canadese** federale C.O. de volgende:⁸⁸

- Het begeleiden en observeren van bewegingen en activiteiten binnen en buiten de inrichting. In het geval van een incident moet de federale C.O. speciale procedures toepassen i.v.m. de bewegingen.
- Het houden van veiligheidscontroles en het onderhouden van de veiligheid in de gebouwen van de inrichting door het uitvoeren van fouilles (gedetineerden, in cellen,...), door het melden van defecten aan de veiligheidsapparatuur, door het bewaren van eventuele bewijzen en door het detecteren van en rapporteren over drugs en gestolen goederen die zich illegaal in de inrichting bevinden.
- De bewegingen en activiteiten van de bezoekers, vrijwilligers en aannemers observeren binnen en buiten de inrichting waarbij de federale C.O. devianties in het gedrag van deze categorieën personen moet opmerken en rapporteren.
- Deelnemen aan het ‘case- en unit management proces’⁸⁹ door het scheppen en onderhouden van een goede werkrelatie met de andere personeelsleden en de gedetineerden, door het aanmoedigen en motiveren van de gedetineerden, door het delen van informatie met andere personeelsleden, door het aanvullen van observatie- en informatierapporten over gedetineerden en door het verschaffen van uitleg over activiteiten en correctionele behandelingen aan de gedetineerden.
- Uitvoeren van procedures tijdens noodsituaties (bijvoorbeeld situaties die de veiligheid van de inrichting kunnen bedreigen) zoals evacuaties, waar mogelijk met het gebruik van vuurwapens, gasmaskers en matrakken.
- Toezien op de hygiënische omstandigheden en de orde, veiligheid en gezondheid binnen de inrichting bewaren.

⁸⁸ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Correctional Officer I (CX-I) Recruitment Information Package*. (brochure) Kingston, 2007, 10.

⁸⁹ zie *supra*, deel I 1.3.4., p. 37-38.

2.2.3 Algemene principes en randfenomenen

De bovenstaande concrete taken kunnen we opdelen onder twee algemene noemers. Deze indeling kunnen we toepassen op praktisch elke gevangenisbewaarder uit de Westerse wereld:

- beveiligingsopdrachten: De gevangenisbewaarder vindt zijn bestaansrecht uitsluitend in het gebied van de strafrechtspleging. Het gevangeniswezen, samen met zijn personeel, moet de strafuitvoering verzekeren en de rechtsgang garanderen voor een groot aantal beklaagden in afwachting van hun strafproces. Geen van deze veroordeelden of beklaagden beschikt nog over de vrijheid van komen en gaan, en daarover waken is de taak van de gevangenisbewaarder.⁹⁰ Zo kunnen we bijvoorbeeld het uitvoeren van controles en fouilles, het begeleiden van bewegingen in de gevangenis en het bewaken van de gedetineerden op de sectie of unit kaders binnen deze categorie opdrachten.

- bejegeningsoopdrachten: In de Westerse landen volgde er na de Tweede Wereldoorlog een impuls die leidde tot een versoepeling en humanisering van het gevangenisregime. Meer en meer kwam de nadruk te liggen op de behandelingsideologie. Resocialisatie van de gedetineerde werd een expliciet beleidsdoel naast de bewaking. Deze ontwikkeling leidde tot de omvorming van de tot dan toe relatief eenvoudige penitentiaire overheidsorganen, met straftoepassing en veiligheid als doelstelling, tot meer complexe organisaties.⁹¹
Het beroep van de gevangenisbewaarder evolueerde mee en werd ook complexer. Naast het kunnen bewaren van de veiligheid in de strafinrichting moet de moderne gevangenisbewaarder nu ook kunnen communiceren met gedetineerden, oversten en de administratie om te voorkomen dat kleine voorvallen uitgroeien tot grote incidenten.

⁹⁰ DERVEAUX, W., 'Beveiligen versus bejegenen. Een visie vanuit de praktijk van het bewaarderswerk.' in *Tralies in de weg: het Belgische gevangeniswezen: historiek, balans en perspectieven*, NEYS, A. en PETERS, T. (eds.), Leuven, Universitaire Pers, 1994, 211-212.

⁹¹ DE VALCK, S., 'Een literatuurkroniek met betrekking tot de bewaardersfunctie.' in *Tralies in de weg: het Belgische gevangeniswezen: historiek, balans en perspectieven*, NEYS, A. en PETERS, T. (eds.), Leuven, Universitaire Pers, 1994, 230.

Hij moet ook kunnen samenwerken met een groot aantal professionelen, tewerkgesteld in de strafinrichting, zoals o.a. psychologen, opvoeders en maatschappelijk werkers.⁹²

De gevangenisbewaarder wordt eigenlijk zelf ook een beetje sociaal assistent. Het minste dat men van een gevangenisbewaarder immers kan verwachten, is dat een gedetineerde niet als een gerevolteerd mens terug in de maatschappij komt. Hij moet de gedetineerde er kunnen op wijzen welk gedrag maatschappelijk onaanvaardbaar is. Toch moet hij ook de draagkracht bezitten om afwijkingen en dergelijke met wat humor te verdragen.⁹³

Opdrachten zoals o.a. het doorgeven van informatie over activiteiten, het motiveren van gedetineerden om hieraan deel te nemen en het bedelen van de maaltijden en kledij kunnen onder de noemer van bejegening geplaatst worden. De **Canadese** federale C.O. kan zich op dit vlak ten volle ontplooiën in het ‘case-en unit management proces’.

De invoering van de bejegening- en resocialisatiegedachte brengt de nodige problemen mee voor het gevangeniswezen en meer specifiek voor de gevangenisbewaarder, van wiens houding en inzet de inrichting voor een groot stuk afhankelijk is. Door het dualistische karakter van de opdrachten van de gevangenisbewaarder (bewaking en bejegening) kunnen er soms *rolconflicten* optreden, welke verschillende reacties kunnen uitlokken zoals een teruggrijpen naar één duidelijk rolpatroon (bijvoorbeeld de bewakingsrol) of het manifesteren van stresssituaties.⁹⁴ Duffee spreekt van het bestaan van een “*subcultuur van de gevangenisbewaarder*“, die ontstaat als reactie op het dualistisch karakter van de taken. In dat geval bezit die subcultuur van de gevangenisbewaarder de tegenovergestelde waarden i.v.m. de strafuitvoering dan die van de penitentiaire overheidsorganen zelf. Duffee zegt ook dat het compleet terugvallen op de bewakingsrol bij een rolconflict kan leiden tot een negatieve houding ten aanzien van gedetineerden bij de gevangenisbewaarder.⁹⁵

⁹² JOSI, D.A. en SECHREST, D.K., *The Changing Career of the Correctional Officer*, Boston, Butterworth-Heinemann, 1998, 5-6.

⁹³ DERVEAUX, W., *l.c.*, 218.

⁹⁴ DE VALCK, S., *l.c.*, 234-236.

⁹⁵ DUFFEE, D., ‘The Correctional Officer Subculture and Organizational Change’, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 1974, 155-165.

Kauffman schetst in zijn werk *'Prison Officers and their world'* enkele effecten die het beroep van de gevangenisbewaarder kunnen hebben op de persoon zelf. Hij groepeerde ze in vier groepen:⁹⁶

- emotionele effecten: De gevangenis is een grijze werkplek bestaande uit mysterieuze plaatsen. De lucht binnenin lijkt verschaald en het enigste licht dat je te zien krijgt, is kunstlicht. Er zijn m.a.w. dus leukere plekken om te werken. Na verloop van tijd kan dit op je gemoed beginnen werken. Er zou dus meer aandacht moeten zijn voor de werkplek en dan vooral voor de decoratie van die werkplek.
Het beroep van gevangenisbewaarder is ook geen evidente job want mensen opsluiten is niet zomaar iets alledaags. Ook zulke zaken kunnen soms emoties opwekken.
- geestelijke effecten: Overbevolking, incidenten zoals zelfmoord, stresssituaties e.a.: Allemaal zijn het situaties die een effect hebben op de geest van de gevangenisbewaarder. Er wordt daarom aangeraden om in de strafinrichtingen bepaalde teams van professionelen aan te duiden die psychologische hulp kunnen bieden aan gevangenisbewaarders die iets ernstig hebben meegemaakt tijdens de uitoefening van hun job. In **België** en **Canada** bestaan er zulke teams!
- morele effecten: Soms bestaat er een conflict tussen een eigen opvatting van de gevangenisbewaarder over een bepaalde situatie en datgene wat er normaal gezien van hem verwacht wordt in die situatie. Zo kan het gebeuren dat de gevangenisbewaarder iemand op de grond zou moeten gooien om zo terug de orde te herstellen. Maar als deze persoon dat in het 'echte' leven nog nooit heeft moeten doen en als hij ook nog eens niet agressief van inborst is, dan kan deze persoon er intrinsieke problemen mee hebben om de gedetineerde op de grond te gooien. Uiteindelijk zal hij het toch moeten doen want dat wordt van hem verwacht als gevangenisbewaarder! Dit leidt dan soms tot gewetensproblemen (moreel effect).
- sociale effecten: Gevangenisbewaarder zijn heeft een effect op het privé-leven van deze personen in kwestie. Doordat ze in een ploegensysteem moeten werken, schiet er immers van hun sociaal leven niet veel meer over.

⁹⁶ KAUFFMAN, K., *Prison Officers and their world*, London, Harvard University Press, 1988, 212-244.

Gevangenisbewaarders hebben ook beroepsgeheim of zwijgplicht. Thuis kunnen ze dus niet altijd terecht voor een geruststellende babbel om zo te verwerken wat er in de gevangenis is gebeurd die dag. Dit leidt niet zelden tot spanningen binnen het gezin!

2.3 Hiërarchische niveaus onder het bewakend penitentiair personeel in België en Canada

Een gevangenis is een complexe, strakke en hiërarchische organisatie. Hoe verder men afdaald op deze hiërarchische ladder, hoe minder beslissingsbevoegdheid een werknemer dus heeft. De P.B. en de federale C.O. staan het laagste op deze ladder waardoor ze niet veel bewegingsruimte bezitten. We gaan in dit hoofdstukje bekijken tot welke oversten de P.B.'s en federale C.O.'s zich moeten richten. Zo krijgen we een nog beter zicht op de werksituatie van de P.B.'s en de federale C.O.'s.

We willen benadrukken dat we hier alleen bezig zullen zijn over de hiërarchie onder het bewakend penitentiair personeel. Dit is immers de categorie waaronder we de gevangenisbewaarders kunnen situeren. Ondertussen weten we al dat er ook nog andere soorten personeel in een strafinrichting rondlopen, maar daarover zullen we hier dus niet hebben.

Het **Belgische** federale overheidsapparaat hanteert vier niveaus welke allen een graad aanduiden die een federaal ambtenaar kan bekleden. Het bewakend penitentiair personeel omvat twee van deze niveaus:⁹⁷

- *niveau D*: De P.B.'s vallen onder dit laagste niveau. Voor een summier overzicht van hun taken verwijzen wij U door naar het voorgaande hoofdstuk.⁹⁸ Hoe je een P.B. kan worden, leest U in deel III.⁹⁹

De P.B. met een graadanciënniteit van vier jaar kan deelnemen aan een examen van *kwartierchef*. Deze functie valt ook nog onder niveau D. Deze persoon is verantwoordelijk voor een kwartier in de gevangenis: meestal zijn dit een stuk of

⁹⁷ PERSONEELSDIENST D.G.U.S.M., *Algemene inleiding tot het statuut van het rijkspersoneel* (cursus). Brussel, D.G.U.S.M., 2006, 46-49.

⁹⁸ zie *supra*, deel II 2.2.1, 43-44.

⁹⁹ zie *infra*, deel III 3.2.1, 54-60.

vier secties. Zo zal hij bijvoorbeeld alle formulieren, betreffende de aanwezigheidscontroles (appèls) van de gedetineerden, ophalen in zijn kwartier.

- niveau C: Dan is er nog tenslotte het meer leidinggevende bewakende personeel dat bestaat uit de *adjunct-penitentiair assistent*, de *penitentiair assistent* en de *hoofdpenitentiair assistent*. Men kan tot deze functies toegelaten worden door deel te nemen aan interne of externe examens.

Dit kaderpersoneel moet een gezonde samenwerking en solidariteit nastreven in soms moeilijke omstandigheden. Ze zijn verantwoordelijk voor de brandpreventie en houden toezicht op het functioneren van de afzonderlijke diensten zoals o.a. de kledij- en de levensmiddelendistributie. Ze houden supervisie op de aanwezigheids- en de celcontroles. Ze rapporteren aan de directie en maken de planning op lange termijn van de inboedel en accommodatie. Tenslotte moeten zij oog hebben voor de directieven van de directie. Dit zijn slechts enkele elementen van hun zeer gevarieerde opdracht.¹⁰⁰

In **Canada** bestaan er 3 graden onder het bewakend penitentiair personeel:¹⁰¹

- 'Correctional Officer I' (CX-I): Zo wordt de functie van de federale C.O. officieel benoemd. Voor een summier overzicht van hun taken verwijzen wij U door naar het voorgaande hoofdstuk.¹⁰² Hoe je een federale C.O. kan worden, leest U in deel III.¹⁰³
- 'Correctional Officer II' (CX-II): Deze functie kunnen we vergelijken met deze van de **Belgische** kwartierchef. Hij moet ongeveer dezelfde taken uitvoeren als de CX-I met dit verschil dat de CX-II ook moet toezien op de kwaliteit van het werk uitgevoerd door de CX-I. Om toegelaten te worden tot deze functie moet men deelnemen aan een intern examen.

¹⁰⁰ DERVEAUX, W., *l.c.*, 214.

¹⁰¹ E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007.; CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Classification Standard Correctional Services (CX)* (rapport). Ottawa, 2004, 12-15.

¹⁰² zie *supra*, deel II 2.2.2, 45.

¹⁰³ zie *infra*, deel III 3.2.1, 54-60.

De P.W.'s die in de faciliteiten voor vrouwelijke gedetineerden werken, bekleden allemaal ten minste de graad van CX-II. De C.S.C. heeft er dus voor gekozen om de vrouwelijke gedetineerden te laten bewaken door meer ervaren personen, welke dan nog eens zijn opgeleid in materie die de vrouwelijke gedetineerden en hun specifieke problemen behandelt.¹⁰⁴

- 'Correctional Supervisor' (CX-III): Deze functie kunnen we vergelijken met deze van de **Belgische** hoofdpenitentiair assistent. Hij houdt zich bezig met het opstellen van de dienstlijsten. Hij evalueert ook telkens de geldende veiligheidsprocedures binnen de unit waarbij hij zoekt naar oplossingen om deze procedures nog doeltreffender te maken. Tenslotte superviseert hij de celcontroles die worden uitgevoerd door de CX-I's.

Als de 'unit manager' niet aanwezig is, dan neemt de CX-III de leiding over de unit op zich. Hiernaast bezit de CX-III ook de feitelijke leiding over de CX-I's en CX-II's in zijn unit.

Als een CX-II klachten heeft over de prestaties van een CX-I, dan zal de CX-III een grondige evaluatie maken van die CX-I in kwestie en vertrekkende vanuit deze evaluatie een passend advies verschaffen aan de personeelsdienst met betrekking tot de verdere loopbaan van de CX-I bij de C.S.C. Natuurlijk kunnen ook de CX-II's onderworpen worden aan zo'n evaluatie.

In elke unit zijn er 'correctional officers' van graad I en II aanwezig, onder leiding van een 'correctional supervisor'. In **België** is het niet zo dat er per sectie of zelfs per kwartier bijvoorbeeld een penitentiair assistent is.

2.3 Conclusie deel II

In deel II hebben we getracht een beter beeld te schetsen van het beroep van de gevangenisbewaarder en meer specifiek van de P.B.'s en federale C.O.'s.

¹⁰⁴ E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007., zie *infra*, deel III 3.2.5, 77.

We hebben geleerd dat de concrete taken van de **Belgische** P.B. en de **Canadese** federale C.O. niet zo ver uit elkaar liggen en zelfs grotendeels vergelijkbaar zijn. Vervolgens hebben we die concrete taken opgedeeld in twee grote groepen: beveiligings- en bejegeningsoopdrachten. In **Canada** lijkt op het eerste zicht de nadruk meer te liggen op het beveiligingsaspect, maar dit is maar schijn. Door te streven naar een duidelijke en actieve inbreng van de federale C.O. in het ‘case- en unit management proces’ stelt de C.S.C. duidelijk dat zij de bejegeningcomponent ook belangrijk vindt. De federale C.O. kan tijdens dit proces immers samenwerken met de psychologen en ‘case managers’ uit de unit. In **België** bestaat er daarentegen zelfs een soort wantrouwen van de P.B.’s tegenover o.a. de centrale psychosociale dienst waardoor er van samenwerking dikwijls weinig sprake is. We durven daarom te poneren dat de federale C.O. juist meer dan zijn **Belgische** collega de bejegeningrol en dus ook de rol van eerstelijnswerker op zich neemt.

Toch blijkt uit ons betoog dat het niet evident is om deze blijkbaar op het eerste zicht twee tegenovergestelde soorten opdrachten te combineren. Zo maakt de literatuur melding van rolconflicten en het vormen van ‘subculturen van de gevangenisbewaarder’.

Het beroep van de gevangenisbewaarder heeft ook in se enkele effecten op die gevangenisbewaarder. Zo hebben we enkele sociale, morele, geestelijke en emotionele effecten beschreven aan de hand van het werk van *Kaufmann*.

De P.B. en de federale C.O. moeten werken in een sterk hiërarchische structuur, in casu de gevangenis. Daarom hebben we de hiërarchische ladder voor het bewakend penitentiair personeel besproken. Hier hebben we grote gelijkenissen kunnen waarnemen tussen de **Belgische** en **Canadese** functies onder het bewakend personeel.

DEEL III:

DE BASISOPLEIDING VOOR P.B.'S EN FEDERALE C.O.'S VERGELEKEN

3.1 Inleiding

Tijdens het volgende betoog zullen we tot de kern van deze scriptie komen, nl. de vergelijking tussen de basisopleiding voor P.B.'s en de basisopleiding voor federale C.O.'s.

De vorige twee delen hebben ons de bouwstenen geschonken om dit deel beter te begrijpen. Wie iets wil snappen over een basisopleiding voor gevangenisbewaarders moet immers kennis hebben over het penitentiair overheidsorgaan dat de basisopleiding organiseert, maar ook iets over het subject van die basisopleiding, nl. de gevangenisbewaarder zelf.

Een basisopleiding is een opleiding die nieuwe, juist aangeworven gevangenisbewaarders moeten volgen alvorens ze echt in dienst treden, d.w.z. vooraleer ze in een gevangenis tewerkgesteld worden. Deze opleiding omvat meestal een theoretisch en een praktisch gedeelte. Daarnaast kan er tijdens de basisopleiding nog een stageperiode worden ingelast waarbij de nieuwe gevangenisbewaarders al eens kunnen kennismaken met de werkvloer, in casu de gevangeniscontext.

Het organiseren van een basisopleiding wordt soms aanzien als één van de belangrijkste verantwoordelijkheden binnen een penitentiair overheidsorgaan.¹⁰⁵

Verschillende internationale overeenkomsten, zoals de Europese gevangenisregels, wijzen ook op het belang van een basisopleiding voor gevangenisbewaarders.¹⁰⁶

Toch heeft het lang geduurd voor deze penitentiaire organisaties het belang van een beroepsopleiding voor hun bewakend personeel hebben erkend. Pas in de jaren zeventig van de vorige eeuw is er wereldwijd een interesse voor deze materie ontstaan. In ons land is de aandacht voor een beroepsopleiding nog recenter. Pas in 1996 onderstreepte toenmalig minister van Justitie De Clerck het belang van een basisopleiding voor P.B.'s. Daarvoor is er inzake de basisopleiding voor P.B.'s geen enkel leefbaar initiatief geweest in België.¹⁰⁷

¹⁰⁵ CARTER, D., 'The Status of Education and Training in Correction.', *Federal Probation*, 1991, afl. 1,17-23.

¹⁰⁶ Art. 81.1 tot en met 81.4 in: COUNCIL OF EUROPE, Recommendation (2006)2 on the European Prison Rules, Straatsburg, 11 januari 2006, 18.

¹⁰⁷ TORREELE, F., *o.c.*, 44.

Heden ten dage wordt geaccepteerd dat een basisopleiding zeker en vast nuttig en noodzakelijk is. Dat mag blijken uit volgende bevindingen:¹⁰⁸

- Een goed opgeleide gevangenisbewaarder is over het algemeen beter geplaatst om decisiever en correcter te handelen in een breed spectrum van situaties.
- Goede scores op het vlak van opleiding resulteren in meer productiviteit en effectiviteit voor de penitentiaire overheidsorganen.
- De organisatie van een basisopleiding stimuleert de samenwerking tussen de verschillende diensten binnen een penitentiair overheidsorgaan.

Een onderzoek van de Belgische en Canadese basisopleidingen voor gevangenisbewaarders is in deze context dus zeker een criminologisch relevant onderzoek.

In deel III zullen wij ons vooral baseren op de kennis die we hebben opgedaan tijdens onze stage op het P.C.B.O. en op de informatie die wij hebben verkregen van de penitentiaire overheidsorganen zelf.

3.2 De basisopleiding voor P.B.'s en federale C.O.'s vergeleken

Dit hoofdstuk zal volledig gewijd zijn aan de eigenlijke vergelijking van de twee basisopleidingen. We zullen deze vergelijking uitvoeren aan de hand van enkele oriëntatiepunten zoals de rekrutering en selectie van nieuwe P.B.'s en federale C.O.'s, de verschillende opleidingscentra, een profielschets van de P.B.'s en federale C.O.'s in opleiding, de duur van de basisopleidingen, de inhoud van de basisopleidingen, het evalueren van de P.B.'s en federale C.O.'s tijdens de basisopleidingen en de stageperiodes.

3.2.1 Rekrutering en selectie

Het rekruterings- en selectieproces is een belangrijke fase in het vormingsproces van nieuwe gevangenisbewaarders. Het is als het ware een eerste filter, waarbij we mensen gaan selecteren die geacht worden capabel te zijn om als gevangenisbewaarder te werken. Tijdens de basisopleiding moeten deze geselecteerden dan voorbereid worden op het beroep.

¹⁰⁸ JOSI, D.A. en SECHREST, D.K., *o.c.*, 34.

In het ambtenarenkorps van de **Belgische** federale overheid bestaat er een onderscheid tussen statutairen en contractuelen, dus ook bij de P.B.'s. Zij zijn immers ook federale ambtenaren. Laten we kort de voornaamste verschillen tussen statutaire en contractuele P.B.'s op een rijtje zetten:¹⁰⁹

- Statutaire P.B.'s: Zij bezitten een vast statuut, welke van onbepaalde duur is. Statutairen hebben eerst een aantal selectietesten moeten afleggen bij *Selor*, het wervingsbureau van de federale overheid, en een stageperiode moeten doorlopen alvorens benoemd te kunnen worden als statutair P.B. Het is veel moeilijker om een statutair te ontslaan dan dit met een contractueel te doen. Bij statutairen is er immers een limitatieve lijst van omstandigheden die aanleiding geven tot een definitieve ambtsneerlegging.
- Contractuele P.B.'s: Zij werken via een arbeidsovereenkomst (overheid = werkgever en P.B. = werknemer), welke meestal van een bepaalde duur is. Contractuelen genieten geen bijzondere bescherming op het vlak van ontslagrecht. Het selectieproces verloopt veel eenvoudiger dan bij statutairen.

Als het D.G.E.P.I. nieuwe *statutaire P.B.'s* wil aanwerven, dan wordt er door *Selor* een selectieprocedure uitgeschreven. De laatste grote aanwervingsronde was in december 2006. Toen waren dit de enige voorwaarden die men stelde voor het beroep van P.B.:¹¹⁰

- Je moet minstens 20 jaar zijn om te mogen deelnemen aan de selectieprocedure van *Selor*.
- Er is geen specifieke opleiding of diploma vereist om te mogen deelnemen aan de selectieprocedure van *Selor*.
- De kandidaat-P.B. moet Belg zijn op het moment van de eventuele indiensttreding.

¹⁰⁹ JANVIER, R. (07/10/2006), 'Statutair of contractueel : wat betekent dit voor mij ?' [PDF-bestand].

Selor/Universiteit Antwerpen: <http://www.selor.be/otherpdf/Presentatie%20statutaircontractueel%20NL.pdf> [14/12/06]

¹¹⁰ SELOR (z.d.), 'Selectiereglement penitentiair beambten (m/v) voor de strafinrichtingen in heel Vlaanderen en Brussel' [PDF-bestand]. Selor: http://www.selor.be/ExamReg/R_ANG06857.pdf [01/12/06];

SELOR (z.d.), 'Selectieproces voor statutaire functies en managementfuncties' [WWW]. Selor: <http://www.selor.be/procedurestatman.aspx> [14/12/06]

- De kandidaat- P.B. moet een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking op het moment van de eventuele indiensttreding.
- De burgerlijke en politieke rechten genieten op het moment van de eventuele indiensttreding.

De kennis van vreemde talen is geen voorwaarde, maar wordt door *Selor* wel als een pluspunt aanzien. Dit is interessant om eens van naderbij te bekijken. We zullen daarbij de link leggen naar de nationaliteitsvereiste van Belg.

Het profiel van de gevangenispopulatie in België heeft in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw een grondige verandering ondergaan. De buitenlanders hebben vanaf dan een steeds grotere plaats veroverd in de gevangenispopulatie. Dit heeft tot op de dag van vandaag tot gevolg dat het personeel te maken krijgt met personen die een compleet vreemde taal spreken. Dit vergt een specifieke behandeling of aandacht, wat wegens de overbevolking een quasi onmogelijke opdracht is.¹¹¹

Het is dus niets voor niets dat *Selor* in zijn selectiereglement ook stelt dat in het bijzonder *allochtone kandidaten (met de Belgische nationaliteit bij de aanstelling)* gestimuleerd worden om zich kandidaat te stellen voor de job van P.B. Doordat zij de taal spreken van bepaalde categorieën gedetineerden kunnen zij sommige spanningen, die ontstaan doordat men elkander soms gewoonweg niet begrijpt, gedeeltelijk verminderen. Dit komt uiteindelijk de interne veiligheid binnen een gevangenis alleen maar ten goede.¹¹² Nu moeten dikwijls andere gedetineerden vertalen voor hun taalgenoten in de gevangenis. Dit is geen goede manier van werken.

We zouden zelfs nog een stapje verder gaan en ook *niet-Belgen* toelaten tot het beroep van P.B. Dan zouden er wel extra selectietesten moeten ontworpen worden voor deze categorie. Men zou bijvoorbeeld de kennis van het Nederlands en het Frans kunnen nagaan in zulke gevallen. Niet-Belgen kunnen ons inziens evenzeer functioneren in de Belgische gevangnissen, mits een voldoende kennis van minstens één van de landstalen van België. Als ze één van deze talen beheersen en ze spreken ook nog eens hun eigen moedertaal, dan kunnen deze mensen een echte aanwinst vormen voor het gevangeniswezen. Daarom is het,

¹¹¹ BEYENS, K., SNACKEN, S. en ELIAERTS, C., *Barstende muren: overbevolkte gevangnissen: omvang, oorzaken en mogelijke oplossingen*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1993, 81.

¹¹² DE CONINCK, G., *La formation des surveillants de prison: mission impossible?*, Parijs, L'Harmattan, 2001, 270-271.

om praktische redenen, zeer opportuun om Belgen met een allochtone achtergrond en niet-Belgen aan te werven. Spijtig genoeg zien we heden ten dage nog maar weinig allochtonen doorstromen naar het beroep van P.B. De F.O.D. Justitie moet daarom nog meer inspanningen doen om deze bevolkingsgroep te bereiken. Men zou bijvoorbeeld eerst specifieke allochtonenorganisaties kunnen inlichten over een nakend examen van P.B., alvorens het in de kranten en op de website van *Selor* te publiceren.

De kandidaat-P.B.'s, die aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, moeten uiteindelijk een aantal selectietesten (schriftelijke proef, interactieve oefening en een interview) afleggen waarbij de volgende vaardigheden worden getest:¹¹³

- logisch kunnen redeneren en handelen.
- goede communicatievaardigheden.
- kunnen werken in groep.
- integer en loyaal zijn.
- stressbestendig zijn.

Deze competenties moet elke P.B. zeker en vast bezitten volgens ons. Vooral de communicatievaardigheden zijn belangrijk, luistervaardigheid inclusief. Met woorden en een luisterend oor kan je immers verhitte situaties in de gevangenis terug laten afkoelen.

Als er *contractuele P.B.'s* aangeworven moeten worden, dan stelt *Selor* een databank met ingezonden cv's ter beschikking van de F.O.D. Justitie. Zij toetsen dan het gezochte profiel aan de aanwezige cv's. Vervolgens contacteert de F.O.D. Justitie de mensen die zij geschikt achten voor de contractuele functie.¹¹⁴

De contractueel aangeworven P.B.'s hebben niet dezelfde selectietesten moeten afleggen als de statutaire P.B.'s en dit is volgens ons wel een nadeel dat eventueel tot kwaliteitsverlies van het personeel kan leiden. Als overheid heb je in dit geval immers geen even goed zicht op iemands capaciteiten en motivatie. Uit cijfermateriaal van het P.C.B.O. blijkt dat in 2006

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ SELOR (z.d.), 'Selectieproces voor contractuele functies en functies voor de interne markt' [WWW]. Selor: <http://www.selor.be/procedureconim.aspx> [14/12/06]

54 % van de cursisten contractueel, 37 % statutair en 9 % stagedoende was. Dit wil zeggen dat de bovenstaande opmerkingen toch redelijk relevant zijn.¹¹⁵

Er bestaat wel de mogelijkheid dat de basisopleiding eventueel het kwaliteitsverlies van het personeel in deze gevallen kan beperken. De voorwaarde is dan wel dat de basisopleiding kwalitatief hoogstaand moet zijn. We gaan later in dit deel bekijken of de Belgische basisopleiding aan deze voorwaarde voldoet.¹¹⁶

In **Canada** heeft de C.S.C. de volgende essentiële voorwaarden opgesteld waaraan een *kandidaat-C.O.* (graad CX-I) zeker moet voldoen:¹¹⁷

- Ten minste een diploma van de middelbare school bezitten. Het bezit van een universiteitsdiploma levert de kandidaat voordeel op bij de selectietesten.
- Ervaring in het werken in interactie met andere mensen, zoals in een context van onderwijs, vrijwilligerswerk of sociaal werk.
- Canadees zijn is geen must, maar er wordt wel voorrang gegeven aan Canadezen.
- In het bezit zijn van een geldig rijbewijs.
- (Voor *kandidaat-P.W.'s* is er de bijkomende voorwaarde dat zij ervaring moeten hebben in het behandelen van mensen die in aanraking komen met het gerecht of met het uitvoeren van correctionele behandelingen.)

Canada stelt geen leeftijdsgrens in voor het beroep van federale C.O. daar er toch maar weinig mensen zijn van 18 jaar die al de nodige ervaring bezitten in de contexten zoals ze hierboven vermeld zijn. België heeft de leeftijdsgrens van 20 jaar wel ingevoerd, maar uiteindelijk is deze hypocriet en nutteloos als men praktisch geen andere voorwaarden of grenzen stelt aan het beroep van P.B. Nu lijkt het alsof het om een kwestie van levenswijsheid gaat. Alsof iemand van 18 jaar zoveel levenswijsheid minder heeft dan iemand van 20 jaar! **Canada** stelt daartegenover wel een diplomavereiste in. In **België** is dit niet gebeurd. De hele discussie daarrond gaan we in één van de volgende onderdelen bespreken omdat we deze discussie dan kunnen staven met cijfers.¹¹⁸

¹¹⁵ P.C.B.O., *Jaaroverzicht 2006 cursisten P.C.B.O. sessie 149-163*. (intern document). Brugge, 2006, 3.

¹¹⁶ zie *infra*, deel III 3.3., 86-88.

¹¹⁷ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Correctional Officer I (CX-I) Recruitment Information Package*. (brochure) Kingston, 2007, 5-6.; E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

In **Canada** hecht men dus veel belang aan de ervaring die een mogelijke kandidaat-C.O. al heeft opgedaan in sociale sectoren zoals o.a. het onderwijs. In ons land is hier geen sprake van. Al bij al kan je stellen dat de **Belgische** overheid geen noemenswaardige voorwaarden stelt aan kandidaat-P.B.'s.

Hoewel **Canada** en **België** beiden federale landen zijn, stellen ze toch geen bijkomende voorwaarden i.v.m. de kennis van een tweede landstaal in. Dit wijst erop dat de P.B.'s en federale C.O.'s vooral in hun eigen taalgemeenschap zullen tewerkgesteld worden.

Als een *kandidaat-C.O.* online een aanvraag tot sollicitatie heeft ingediend bij de 'Public Service' (cfr. met het **Belgische Selor**) en hij voldoet aan de bovenstaande voorwaarden, dan wordt hij opgeroepen om de *GCT-2-test* uit te voeren. Dat is een schriftelijke proef van 90 vragen die onderwerpen als taal, rekenen en logica omvat. Deze test kan je vergelijken met de schriftelijke proef die kandidaat-P.B.'s moeten afnemen in de eerste ronde van de **Belgische** selectietesten.

Om te slagen voor de *GCT-2-test* moet men minstens 51 van de 90 vragen juist hebben. Als mensen een universitair diploma in een gerelateerd veld bezitten, dan krijgen ze zomaar eventjes 10 punten bovenop hun score op de *GCT-2-test*. Op deze manier probeert men universitair warm te krijgen voor de job.

De geslaagden worden vervolgens opgeroepen voor een interview. Op dat interview moeten ze de bewijzen van hun scholing, nationaliteit, rij- en werkervaring (diploma, paspoort, rijbewijs en 'geloofsbrieven' van vorige werkgevers) meebrengen. Tijdens het interview worden de kandidaten vooral volgens hun gedrag op een zestal domeinen beoordeeld. Die domeinen zijn: respect, initiatief, integriteit, resultaatgerichtheid, 'teamwork' en gevoeligheid voor diversiteit.¹¹⁹ Ook tijdens de eventuele federale basisopleiding (*the' Correctional Training Programme'*) later worden de rekruten constant geëvalueerd op deze zes domeinen. Ofwel slaagt men voor het interview ofwel niet. Als men faalt, dan betekent dit ook meteen het einde van de rit. Als men slaagt, dan moet de kandidaat naar de overheidsdokter voor een medisch onderzoek. Men ondergaat vervolgens ook een veiligheidsonderzoek en tenslotte

¹¹⁸ zie *infra*, deel III 3.2.3, 64-67.

¹¹⁹ zie bijlage 1: Gids die helpt om punten te geven op deze zes domeinen, ii-ix. Men kan gequoteerd worden van 0 tot en met 5.

moet de rekrut eerst nog een cursus E.H.B.O. volgen alvorens hij kan starten aan zijn Correctional Training Programme (C.T.P.).¹²⁰

Kandidaat-P.W.'s moeten geen GCT-2-test afnemen, maar wel een kort examen. Zij krijgen op voorhand ofwel de documenten doorgestuurd die ze moeten instuderen voor het examen, ofwel krijgen ze de internetlinks doorgestuurd waar ze dezelfde studiestof kunnen vinden. Het examen is gebaseerd op de Canadese filosofie van de strafuitvoering voor vrouwelijke gedetineerden. Velen slagen echter niet op deze test. Als ze dat wel doen, dan worden zij vervolgens ook onderworpen aan een interview. Naast de zes domeinen waar ook de kandidaat-C.O.'s op ondervraagd worden, krijgen de kandidaat-P.W.'s er nog één domein bij: gevoeligheid voor vrouwelijke problemen.¹²¹

We kunnen besluiten dat de **Canadese** selectieprocedure in se vergelijkbaar is met de **Belgische** procedure. Rond de voorwaarden waaraan een kandidaat-gevangenisbewaarder moet voldoen, is er minder overeenstemming. Zo is in **Canada** de factor 'ervaring met de sociale sector' zeer belangrijk, terwijl dit in **België** uiteindelijk geen rol van betekenis speelt. **Canada** stelt ook een diplomavereiste in, terwijl je in **België** zonder diploma aan de bak kunt in de gevangenis. Een globaal overzicht van het hierboven uitgelegde **Canadese** selectieproces kunt U bekijken in bijlage 3.¹²²

3.2.2 Opleidingscentra

Als de kandidaat-gevangenisbewaarders de rekruterings- en selectieprocedure hebben doorlopen, dan wordt het tijd om aan te vangen met de basisopleiding. Deze opleiding bekijken wij als de tweede filter in het vormingsproces van nieuwe gevangenisbewaarders, naast de rekruterings- en selectieprocedure die als een eerste filter fungeert. Mensen die eerst geacht werden capabel te zijn, maar waarvan tijdens de basisopleiding zou worden opgemerkt dat zij toch niet voldoen aan de kwaliteitseisen van de penitentiaire overheidsorganen, kunnen

¹²⁰ E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

¹²¹ zie bijlage 2: Gids die helpt om punten te geven op dit domein, specifiek voor kandidaat-P.W.'s., x-xi. Men kan gequoteerd worden van 0 tot en met 5.; E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

¹²² zie bijlage 3: overzicht selectieprocedure federale C.O.'s, xii-xv.

op deze manier de toegang tot het beroep geweigerd worden. We zullen later zien dat de Belgische basisopleiding op dit vlak de filterfunctie van de basisopleiding niet of onvoldoende gebruikt.¹²³

Om een basisopleiding te kunnen organiseren, heb je een logistieke omkadering nodig: infrastructuur waar o.a. de lessen kunnen plaatsvinden, administratief personeel, lesgevers, ... In dit hoofdstukje zullen we daarom de opleidingscentra onder de loep nemen.

In **België** bevinden er zich twee *penitentiaire centra voor de basisopleiding*, nl. één voor Nederlandstalige rekruten in Brugge en één voor Franstalige rekruten in Lantin. Beide centra bevinden zich binnenin de respectievelijke strafinrichtingen van Brugge en Lantin.

Het ‘*Penitentiair Centrum voor Basisopleiding*’ (*P.C.B.O.*) is het opleidingcentrum voor Nederlandstalige rekruten. Momenteel zijn er twee volwaardige leslokalen voorzien in het P.C.B.O., maar er is ook een koffieruimte aanwezig die d.m.v. een tussenwand kan omgebouwd worden tot twee kleinere leslokalen. Er wordt in de toekomst een capaciteitsuitbreiding voorzien, omwille van hervormingen in september 2007, die het aanzien van de Belgische basisopleiding zullen veranderen. Deze hervormingen zullen we verder in dit deel natuurlijk uit de doeken doen.¹²⁴

Vlak naast de gevangenis van Brugge is er infrastructuur aanwezig waar men aan de cursisten de mogelijkheid biedt om te kunnen blijven overnachten gedurende de basisopleiding op het P.C.B.O.

Op het P.C.B.O. werken er momenteel zes personen in vaste dienst. Het dynamische team bestaat uit drie interne lesgevers, twee medewerkers op het secretariaat en één verantwoordelijke:

- De drie *interne lesgevers* zijn allemaal mensen die het wereldje van de strafuitvoering zeer goed kennen, want ze bekleden allemaal de graad van kwartierchef of penitentiair assistent. Ze hebben er al een hele loopbaan opzitten in het gevangeniswezen en weten dus waarover ze spreken. Naast het lesgeven, verbeteren zij ook o.a. de testen en opdrachten die de cursisten moeten afleggen tijdens de basisopleiding, zetten zij de punten van de cursisten in de computer en werken zij mee aan de evaluaties van de

¹²³ zie *infra*, deel III 3.2.7, 84.

¹²⁴ zie *infra*, deel III 3.2.5, 70-80.

cursisten. De interne lesgevers werken voor het P.C.B.O. en het D.G.E.P.I. Daarnaast zijn er ook nog *externe lesgevers*, die het P.C.B.O. inhuurt. Deze werken *samen met* het P.C.B.O. en het D.G.E.P.I. Deze mensen bezitten ook veel kennis over hun veld van expertise.

- De twee *medewerkers* op het secretariaat zorgen er o.a. voor dat de cursisten tijdig worden opgeroepen voor de basisopleiding, zij onderhouden de contacten met de verschillende strafinrichtingen, zij verwerken evaluatieformulieren over de lesgevers en doen allerhande andere administratieve taken.

- De dagelijkse leiding van het P.C.B.O. is in handen van de kersverse *verantwoordelijke*, Mevr. Katrien Danneels. Zij werkt o.a. mee aan de evaluaties van de cursisten, zit de vergaderingen met het team voor en vertegenwoordigt het P.C.B.O. op andere vergaderingen, bijvoorbeeld op het kabinet van de Minister van Justitie.

Er zijn in België nog twee andere opleidingcentra die onder de bevoegdheid van het D.G.E.P.I. vallen, waarbij er zich wederom één centrum in Vlaanderen en één in Wallonië bevindt. Dit zijn centra die bijkomende continue opleidingen verschaffen aan P.B.'s die al in dienst zijn. Zo kan je daar informaticacursussen en dergelijke volgen. Langs Vlaamse zijde bevindt dit opleidingscentrum zich in Merksplas en we kennen het onder de naam '*Vervolmakinginstituut voor Penitentiaire Kadern*' (*V.I.P.K.*).

In **Canada** zijn er vijf opleidingcentra (*'training colleges'*) die het 'Correctional Training Programme' (C.T.P.) organiseren, één in elke regio van de C.S.C. Dit is het absolute minimum: Canada is immers een zeer groot land en men kan van rekruten toch niet verwachten dat ze zich over grote afstanden van 1000 km of meer moeten verplaatsen om het C.T.P. te volgen. Net als in **België** zijn er daarom ook slaapplekken voorzien rondom de opleidingcentra.

Ook de bijkomende continue opleidingen worden in deze centra gedoceerd. Deze centra bevinden zich niet in de strafinrichtingen zelf, zoals in **België**, maar zijn op zichzelf staande entiteiten met een eigen infrastructuur. Hierdoor geven de **Canadese** opleidingcentra de indruk van open en grote scholen te zijn. In **België** zit heel het gebeuren daarentegen verscholen in de strafinrichtingen en geeft het daardoor een gesloten indruk.

Elk opleidingcentrum heeft, net als in **België**, *administratief personeel* ter zijner beschikking dat o.a. de rekruten 2 à 3 weken voor de start van het C.T.P. oproept voor de basisopleiding. Het opleidingcentrum staat ook hier onder de leiding van een *directeur*.

Tenslotte zijn er natuurlijk ook *lesgevers* aanwezig in deze centra. In tegenstelling tot in **België**, wordt er bij de **C.S.C.** echter alleen maar gebruik gemaakt van eigen, *interne lesgevers*. Deze hebben elk een expertise in veiligheid, correctionele behandelingen of ‘case- en unit management’. De lesgevers die de lessen over veiligheidskwesties verzorgen tijdens het C.T.P., bezitten een graad van CX-II of CX-III en komen dus uit het bewakend penitentiair personeel. De overige lesgevers zijn meestal personen die een meer sociale achtergrond hebben (bijvoorbeeld een ‘case manager’ uit een bepaalde unit).¹²⁵

3.3.3 Profiel van de rekruten

We hebben tot hiertoe het proces beschreven dat rekruten moeten doorlopen vooraleer er nog maar sprake is van een basisopleiding. Vervolgens hebben we de logistieke omkadering van de Belgische en de Canadese federale basisopleiding uit de doeken gedaan. Maar de penitentiaire diensten die instaan voor de basisopleiding hebben naast een logistieke omkadering natuurlijk ook cliënteel nodig, in casu rekruten. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op die rekruten. Wat zijn de kenmerken van de Belgische en Canadese rekruten? Wat zijn de eventuele gelijkenissen? Wat zijn de eventuele grote verschillen? Moeten we bepaalde conclusies trekken uit zulke grote verschillen? Dat zijn vragen die we gaan proberen te beantwoorden in dit hoofdstuk.

We zullen in dit hoofdstuk nog altijd niet echt over de basisopleiding op zich bezig zijn, maar dit is wel het laatste deeltje waar dit het geval zal zijn.

Het P.C.B.O. heeft ons de volgende cijfers voor 2006 beschikbaar gesteld. Het aantal parameters in deze cijfers is redelijk beperkt, maar er zijn geen andere beschikbaar dus hiermee zullen we uiteindelijk moeten werken. Deze cijfers hebben ook alleen betrekking op de **Vlaamse** rekruten, maar kunnen we wel extrapoleren naar geheel **België**:¹²⁶

¹²⁵ E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 25 april 2007.

¹²⁶ P.C.B.O., *Jaaroverzicht 2006 cursisten P.C.B.O. sessie 149-163*. (intern document). Brugge, 2006, 2-3.

- In 2006 was 59 % van de rekruten van het mannelijke en 41% van het vrouwelijke geslacht.
- 38 % van de rekruten had in 2006 een leeftijd tussen de 20 en 30 jaar, 33 % tussen de 31 en 40 jaar en tenslotte 29% boven de 40 jaar. Je ziet hier dus een redelijk egale verdeling van de rekruten over de verschillende leeftijdsgroepen. Wat ook opvalt, is het redelijk hoge cijfer van mensen die na hun veertigste nog een carrière in het gevangeniswezen ambiëren. Voor deze mensen is het gevangeniswezen een baken van laatste hoop op zekere tewerkstelling daar ze dikwijls al ‘te oud‘ zijn voor een job op de private arbeidsmarkt.
Uit de cijfers van het P.C.B.O. blijkt dat de hoofdmotivatie, van 41 % van de rekruten, om te komen werken in de gevangenis het vooruitzicht op vast werk is. Het zijn dus ook de ‘jongere‘ generaties, zij het weliswaar in mindere mate, die het gevangeniswezen als een veilige haven aanzien.
- Voor de cijfers aangaande het hoogst behaalde diploma van de cursisten, zie Tabel 4. U kan zien dat de meerderheid (59 %) ten minste een diploma hoger middelbaar onderwijs heeft. Toch wil dit zeggen dat 41 % van de Vlaamse rekruten nog niet eens zou mogen deelnemen aan de selectietesten mochten hier dezelfde voorwaarden gelden als in **Canada**.

TABEL 4: HOOGST BEHAALDE DIPLOMA VLAAMSE REKRUTEN P.C.B.O.

2006¹²⁷

DIPLOMA	2006
Geen	3 %
Lager onderwijs	6 %
Lager middelbaar onderwijs	32 %
Hoger middelbaar onderwijs	55 %
Hogeschool	3 %
Universitair	1 %

Een onderzoek van *Tellier e.a.* (onderzoeksdienst C.S.C.) werpt een licht op het profiel van de kandidaat-C.O. in **Canada**. De Canadese cijfers zijn veel uitgebreider en bestrijken veel meer gebieden dan de **Belgische** waardoor wij genoodzaakt zijn de parameters uit te kiezen die een

¹²⁷ *Ibid.*, 3.

vergelijking mogelijk maken met de **Belgische** cijfers. Het bewijst nog maar eens dat **Canada** op het vlak van penitentiair wetenschappelijk onderzoek veel verder staat dan **België**:¹²⁸

- In 2001 was 67 % van de **Canadese** rekruten van het mannelijke geslacht en 33 % van het vrouwelijke geslacht.

Er zijn echter aanwijzingen dat heden het verschil tussen beide geslachten kleiner zou zijn en zich zou situeren rond de **Belgische** cijfers van een 60-40 verdeling.¹²⁹

- 75,5 % van de rekruten had in 2001 de leeftijd van 30 jaar nog niet bereikt, 25,9 % was tussen de 30 en 40 jaar en 7,6 % was boven de 40 jaar oud.

Uit deze cijfers blijkt dat de **Canadese** rekrutenpopulatie veel ‘groener’ is dan de **Belgische**. In **België** zijn er zomaar even 4 keer zoveel rekruten van boven de 40 jaar! De **Canadezen** trekken ook 2 maal zoveel ‘jongeren’ onder de 30 jaar aan dan de **Belgen**. Dit bevestigt nogmaals de stelling dat het **Belgische** gevangeniswezen vooral een aantrekkingspool vormt voor mensen van boven de 40 jaar die nog moeilijk aan een job geraken op de private arbeidsmarkt.

- Ongeveer de helft van de rekruten heeft een werkervaring in de sociale sector van minder dan 5 jaar. Er waren maar welgeteld 3 op 1643 rekruten in 2001 die geen enkele werkervaring bezaten.
- Als we de cijfers aangaande het hoogst behaalde diploma van de **Canadese** rekruten (Tabel 5 op de volgende pagina) naast die van de **Belgische** leggen, dan verbleekt **België** volledig! 32,9 % van de **Canadese** rekruten heeft immers een universiteitsdiploma tegenover 1% van de rekruten in **België**! We kunnen ons nu de vraag stellen of we dit een probleem moeten vinden of niet. Het is een discussie die in ons land al jaren woedt.

We zullen onze visie op deze **Belgische** discussie hieronder weergeven. Zoals in elke andere discussie zijn er hier ook twee partijen, nl. diegenen die een diplomavereiste willen invoeren in de Belgische selectieprocedure en diegenen die de huidige situatie willen behouden. We gaan nu eerst beide partijen hun argumenten overlopen.

¹²⁸ TELLIER, C., MILETO, J.A., DOWDEN, C. en VUONG, B., *Profile of Correctional Officer Recruits*. (rapport)., Ottawa, 2001, 5-6.

¹²⁹ E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

TABEL 5: HOOGST BEHAALDE DIPLOMA CANADESE REKRUTEN C.S.C.

2001¹³⁰

DIPLOMA	2001
Middelbaar onderwijs	29,5 %
College (gerelateerd diploma)	30,8 %
College (niet-gerelateerd diploma)	6,9 %
Universiteit (gerelateerd diploma)	27,6 %
Universiteit (niet-gerelateerd diploma)	5,3 %

De voorstanders van een diplomavereiste menen dat door het ontbreken van zo'n vereiste het beroep van P.B. een negatieve bijklank heeft gekregen. Deze mensen argumenteren nogal clichématig dat je 'marginalen' aantrekt door juist geen diplomavereiste te stellen, waardoor het gevaar groter wordt dat zulke P.B.'s zelf eens achter de tralies belanden. Deze zaken worden vervolgens opgepakt en uitvergroot door de media waardoor dit negatief afstraalt op alle P.B.'s en het gevangeniswezen in het algemeen.

Claus (notabene een vroegere verantwoordelijke van het P.C.B.O) vindt dat het D.G.E.P.I. nog zoveel managementsplannen en hervormingsinitiatieven mag uitschrijven als het wil. Als er aan de basis geen gekwalificeerde krachten worden dan aangeworven, dan zijn al die plannen volgens hem tevergeefse moeite. Onder gekwalificeerde krachten verstaat hij opvoeders, orthopedagogen en maatschappelijke assistenten. Dat zijn mensen die de keuze hebben gemaakt om zich verder te laten opleiden in de materie van het omgaan met sociale problemen. De freezers, metsers en pistoolschilders die afkomen op het selectieproces voor P.B. hebben die keuze niet gemaakt. Het vaste werk en de laagdrempeligheid om te solliciteren voor de functie lokt hen echter naar het examen van P.B.¹³¹

Claus lijkt dus zijn geloof in de basisopleiding, waar hij zelf jaren voor verantwoordelijk is geweest, dus verloren te zijn. Een beroepsopleiding haalt blijkbaar niets uit voor 'lager geschoolde' mensen volgens hem. De P.B. moet in zijn benadering ofwel terug gereduceerd worden tot een pure bewaker ofwel moet de P.B. van de toekomst hoger gekwalificeerd zijn. *Claus* pleitte daarom onlangs zelfs voor een specialisatie 'omgaan met gedetineerden' in de sociale opleiding aan de hogeschool of universiteit. Beambten die zich professioneel en met

¹³⁰ TELLIER, C., MILETO, J.A., DOWDEN, C. en VUONG, B., *o.c.*, 6.

¹³¹ CLAUS, H., 'Veranderingen? Aan de basis!', *Winket*, 2005, afl.2, 28-30.

de juiste motivatie met gevangenen kunnen bezighouden, kunnen de detentie immers van vijf tot twee jaar terugbrengen.

Blevins gaat zelfs zover dat ze alleen nog universitair wil inschakelen als gevangenisbewaarder. Zij meent dat je door de vereiste van hoger universitair onderwijs te stellen betere bewaarders gaat krijgen, waardoor de efficiëntie van de strafinrichting omhoog gaat en de gedetineerde adequater gerehabiliteerd kan worden.¹³²

Een andere groep mensen verdedigen de afwezigheid van een diplomaveerste in het Belgische selectieproces. Zij stellen dat je voor het beroep van P.B. vooral over enkele specifieke vaardigheden moet bezitten, zoals sociale en communicatieve vaardigheden. Deze leer je niet zomaar op schoolbanken, maar vooral in de 'school van het leven.' Op het bezitten van deze vaardigheden kan je dus geen bepaald diploma plakken.

De stelling van *Blevins* dat hoger opgeleide gevangenisbewaarders betere gevangenisbewaarders zouden zijn, wordt ontkracht door een onderzoek van *Farkas*. Dat onderzoek leert ons dat de graad van iemands opleiding niet zo'n goede aanwijzing is voor sociale dienstverleningsattitudes.¹³³ Het staat dus niet vast dat hoger opgeleiden beter zouden bejegenen.

Wij sluiten ons aan bij de laatste groep. Bepaalde diploma's zullen wel een meerwaarde bieden aan de job van P.B. (bijvoorbeeld opvoeder, medische beroepen, ...). Dat is een feit. Maar deze mensen kunnen zich nu ook al kandidaat stellen voor de job, daar stelt het probleem zich niet.

Wij zouden er eerder een probleem mee hebben als men de toegang tot het beroep zou blokkeren voor mensen die zulke hoge diploma's niet zouden hebben. Deze categorie mensen zijn juist de uitdaging voor het P.C.B.O.: deze mensen goed opleiden tot P.B.'s. Enerzijds moeten daarom de fundamentele van de basisopleiding sterk zijn. Maar anderzijds is de motivatie die mensen aan de dag leggen tijdens de basisopleiding minstens even belangrijk.

¹³² BLEVINS, M., 'The Professionalization of the Correctional Officer and the role of higher education.', *Corrections Compendium*, 2004, afl.5, 14-16.

¹³³ FARKAS, M.A., 'A typology of correctional officers', *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2000, 447.

Juist daarom moet ook de functie openstaan voor iedereen: je kan beter iemand hebben die geen diploma heeft, maar die zeer gemotiveerd is om bij te leren dan iemand die er wel één heeft, maar geen motivatie bezit. Laat die personen toch deelnemen aan de selecties en aan de basisopleiding. Als ze kwalitatief niet aan de eisen van het penitentiair overheidsorgaan voldoen, dan moet men dat tegen deze mensen zeggen en ze de toegang tot het beroep weigeren (2^{de} filter). Maar je moet de mensen zonder een middelbaar diploma wel de kans geven in se om zich te kunnen bewijzen. Wij geloven, in tegenstelling tot *Claus*, nog wel in de functie van een basisopleiding.

Voor ons hoeft men dus op het vlak van diplomavereisten het **Canadese** voorbeeld niet te volgen!

We hebben in dit hoofdstukje geleerd dat het profiel van de **Canadese** rekrut grondig verschilt met dat van de **Belgische**. De **Canadese** rekrut is gemiddeld jonger en hoger opgeleid dan zijn **Belgische** collega.

Tenslotte hebben we grondig het eventuele nut en de noodzaak van een diplomavereiste in een selectieprocedure voor gevangenisbewaarders besproken. Daarbij zijn we tot de vaststelling gekomen dat een diplomavereiste niet echt noodzakelijk is, op voorwaarde dat de basisopleiding voor bewaarders kwalitatief hoogstaand is, de motivatie bij de rekruten in kwestie hoog is en als de penitentiare overheidsorganen de basisopleiding in haar functie van 2^{de} filter gebruiken. Dit wil zeggen dat mensen die niet voldoen aan de kwaliteitseisen de toegang tot het beroep wordt geweigerd.

3.2.4 De duur van de basisopleiding

Sommigen werpen op dat de duur van een basisopleiding recht evenredig is met de kwaliteit van die basisopleiding. Dit is natuurlijk niet automatisch zo, het is enkel een factor die kan bijdragen tot een hogere kwaliteit. Deze hangt ook af van andere factoren zoals o.a. de lesgevers, lesmethoden, de gedoeerde vakken,... Het belangrijkste is nog altijd de inhoud van de basisopleiding, welke in het volgende hoofdstuk zal besproken worden.¹³⁴

In dit hoofdstuk gaan we de duur van de basisopleiding voor P.B.'s vergelijken met de duur van de basisopleiding voor federale C.O.'s. We gaan in het volgende betoog de totale duur

¹³⁴ zie *infra*, deel III 3.2.5, 70-80.

vergelijken, maar ook de componenten waaruit een basisopleiding bestaat, nl. een theoretische en praktische gedeelte en ook een stageperiode.

De totale duurtijd van de **Belgische** basisopleiding bedraagt *3 maanden*, waarvan er 6 weken zijn voorbehouden voor een theoretische vorming in het P.C.B.O. en de overige 7 weken gespendeerd worden aan de stageperiode. Een apart praktisch gedeelte kent de Belgische basisopleiding niet. De praktijkoefeningen worden immers ook tijdens de theoretische vorming in het P.C.B.O. gedoceerd. Er wordt ook praktijkgericht gewerkt tijdens de stageperiode.

Het ‘*Correctional Training Programme*’ (C.T.P.) in **Canada** omvat in totaal *1 jaar en 13 weken*. Dat is aanzienlijk langer dan de **Belgische** basisopleiding. Dit is vooral te wijten aan de stageperiode die in **Canada** 1 jaar duurt, tegenover slechts 7 weken in **België**. Voor deze stageperiode wordt er eerst een theoretische vorming van 11 weken gedoceerd. Deze periode duurt ongeveer tweemaal zo lang als in **België**. Na de theorie volgt er een ‘on-the-job-training’ van 2 weken duurtijd. Tijdens deze ‘on-the-job-training’ zal de rekrut 2 weken meelopen met een federale C.O. die al in dienst is, waarbij de rekrut zoveel mogelijk moet observeren. Zo zal hij zich geleidelijk aan kunnen aanpassen aan het werkritme en de werksfeer binnenin de strafinrichting waar hij zal tewerkgesteld worden.¹³⁵ In **België** staat er geen aparte ‘on-the-job-training’ op het curriculum van de basisopleiding, maar men tracht dit wel te integreren in de stageperiode.

We kunnen hier nu wel stellen dat **Canada** een langere basisopleiding heeft, maar als we dit niet in een bredere internationale context bekijken dan weten we uiteindelijk nog niet veel. De cijfers in Tabel 6 (p.70) hebben betrekking op de gehele basisopleiding in die landen.

België houdt de spreekwoordelijke rode lantaarn vast in dit ‘klassement’. Uit een aantal reacties van de cursisten op het P.C.B.O. hebben wij kunnen afleiden dat zij de inhoud van de basisopleiding wel positief genegen zijn, maar dat zij vinden dat de vakken teveel op het niveau van een inleiding blijven steken. Dat komt door het grote aantal vakken dat op een beperkte tijd gedoceerd wordt. Een verlenging van de duur van de basisopleiding is dus wel

¹³⁵ E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 22 maart 2007.

TABEL 6: INTERNATIONALE VERGELIJKING DUUR BASISOPLEIDINGEN¹³⁶

- | | |
|---|--|
| ➤ | <u>Tussen 0 en 3 maanden:</u> België , Bulgarije, V.S., Slowakije |
| ➤ | <u>Tussen 3 en 6 maanden:</u> Estland, Letland, Malta |
| ➤ | <u>Tussen 6 maanden en 1 jaar:</u> Engeland, Frankrijk, Spanje, Hongarije |
| ➤ | <u>Tussen 1 jaar en 18 maanden:</u> Oostenrijk, Canada , Finland |
| ➤ | <u>Tussen 18 maanden en 2 jaar:</u> Schotland, Duitsland, IJsland, Noorwegen |
| ➤ | <u>Tussen 2 jaar en 30 maanden:</u> Ierland |
| ➤ | <u>Tussen 30 maanden en 3 jaar:</u> Denemarken en Zwitserland |

relevant, maar wij beseffen ook dat dit momenteel nog moeilijk ligt. Een verdere verlenging van de duur van de basisopleiding zal immers gepaard moeten gaan met investeringen in uitgebreidere infrastructuur om dat nieuw personeel op te leiden. Een langere opleidingstijd betekent immers dat er meer mensen tegelijkertijd zullen opgeleid moeten worden, anders bestaat het gevaar dat er wachtlijsten ontstaan. Zulke grote investeringen vragen echter politieke wil, die er naar onze mening nog niet genoeg is. Daar komt nog eens bij dat er momenteel nog andere noden zijn in het Belgische gevangeniswezen (bijvoorbeeld de renovatie en bouw van gevangenissen, de invoering van de Basiswet,...).

Canada situeert zich in de middenmoot van Tabel 6. Het mag zich op dat vlak plaatsen naast o.a. Finland. Dit land wordt, samen met andere Scandinavische Noord-Europese landen, beschouwd als een autoriteit op het vlak van de basisopleiding voor gevangenisbewaarders. **Canada** situeert zich dus ergens in de hogere regionen qua duur van de volledige basisopleiding.

3.2.5 Inhoud van de basisopleiding

Het curriculum van een basisopleiding is een goede graadmeter voor de kwaliteit van een basisopleiding voor gevangenisbewaarders. Het is namelijk van het grootste belang dat de juiste zaken de revue passeren tijdens de lessen. De lessen moeten daarbij aansluiten op de

¹³⁶ DE CONINCK, G., *o.c.*, 282.

opleidingsnoden van het personeel op de werkvloer. Als men teveel lessen inlast die niet op hun plaats zijn in de basisopleiding, dan riskeert men ook de cursisten hun motivatie te fnuiken waardoor de opleiding in het water zou vallen.

De inhoud van de basisopleiding is natuurlijk afhankelijk van de penitentiaire context van elk land. Zo zullen er een aantal lessen gedoceerd worden in Canada, waar men in België nog nooit van gehoord heeft. We zullen in dit hoofdstuk m.a.w. dus een aantal keer moeten terugplooiën op deel I.

Tijdens dit hoofdstuk zullen we de curricula van de Belgische en Canadese federale basisopleiding bespreken. We zullen hier dus vooral over de theoretisch vorming praten. De praktische kant van de basisopleiding (stages en ‘on-the-job-training’) zullen we later behandelen.¹³⁷

Maar we beginnen dit hoofdstuk eerst met een aantal algemene opmerkingen betreffende het tijdstip waarop de Belgische en Canadese rekruten hun basisopleiding mogen aanvangen.

De **Belgische** basisopleiding bevindt zich momenteel nog in een overgangsfase. In 2004/2005 is er immers een grote hervorming van de basisopleiding gestart. Er is toen beslist dat de duur van de totale basisopleiding verlengd werd naar de huidige 3 maanden, waarvan er 6 weken aan de theoretische vorming zou worden gependeed en 7 weken aan de stageperiode. De meest in het oog springende beslissing was echter dat de basisopleiding zou moeten starten voor de eventuele indiensttreding van de rekrut. Deze zou dus eerst de basisopleiding moeten doorlopen hebben vooraleer hij aan de slag kan gaan bij de F.O.D. Justitie.

Heden ten dage is alleen nog maar de hervorming i.v.m. de theoretische vorming doorgevoerd. Op 1 januari 2006 werd deze verlengd van 4 weken naar 6 weken. 1 week van de 6 gaat door in de ‘vervolmakingsinstituten’ (Vlaanderen: V.I.P.K.) en de rest in de ‘centra voor basisopleiding’ (Vlaanderen: P.C.B.O.)

De overige hervormingen staan nog in de steigers. Uit cijfers van het P.C.B.O. blijkt immers dat tijdens heel 2006 de kandidaat-P.B.’s, zowel statutairen als contractuelen, gemiddeld al 5 maanden in dienst waren vooraleer ze aan hun basisopleiding konden beginnen.¹³⁸

¹³⁷ zie *infra*, deel III 3.2.6, 80-82.

¹³⁸ P.C.B.O., *Jaaroverzicht 2006 cursisten P.C.B.O. sessie 149-163*. (intern document). Brugge, 2006, 1.

Dit is een grote handicap voor de Belgische basisopleiding. De P.B.'s hebben tegen de tijd dat ze de basisopleiding kunnen genieten immers al een bepaalde werkhethiek en manier van werken opgebouwd. De basisopleiding staat in deze gevallen dan voor de moeilijke opdracht om eventuele foute gewoontes en gedragingen om te buigen. Het is ook gewoon niet logisch dat je nog naar de basisopleiding moet, waar je in principe de stiel leert, als je al 5 maanden die stiel uitoefent en waarschijnlijk al bent ingewerkt.

De strafinrichtingen zijn in de huidige context ook niet altijd happig om hun personeel na bijvoorbeeld 5 maanden nog voor een tijd naar de basisopleiding sturen omdat deze mensen de facto al meedraaien in de strafinrichting. Er is al een onderbezetting heden ten dage en dan komt men nog eens personeel weghalen voor de basisopleiding.

Maar er is beterschap op komst want in september 2007 zou de Belgische basisopleiding voor de nieuwe rekruten starten voor de indiensttreding. De strafinrichtingen zullen dus niemand van het personeel meer moeten afgeven aan de basisopleiding, om de simpele reden dat de rekruten nog niet in dienst zullen zijn en dus ook nog niet aan een bepaalde strafinrichting zijn toegewezen. Dan is het verschil met **Canada**, waar de rekrut zijn basisopleiding altijd al heeft gevolgd voor de eventuele indiensttreding, dichtgereden.

Ook het aanzicht van de stageperiode zal in september 2007 een verandering ondergaan. In het volgende hoofdstuk zal U hierover meer kunnen lezen.¹³⁹

Volgens *De Waele* en *Depreeuw* kunnen de zaken, die men in een basisopleiding leert, ingedeeld worden in twee groepen:¹⁴⁰

- algemene gegevens: Deze hebben betrekking op gegevens die de gevangenisbewaarder moet kennen om zijn taak effectief te kunnen uitvoeren. Laten we maar denken aan wetteksten, omzendbrieven en dergelijke die de richting aanwijzen welke de gevangenisbewaarder moet volgen in zijn handelen.

¹³⁹ zie *infra*, deel III 3.2.6, 80-82.

¹⁴⁰ DE WAELE, J.P. en DEPREEUW, W., *o.c.*, 31-33.

- competenties die effectief verworven moeten worden: Dit zijn vooral technische en sociale vaardigheden. Deze houden verband met het dualistische karakter van de bewaardersjob. (beveiliging-bejegening)

Wij zullen echter een andere indeling volgen. Hierna zullen wij U een overzicht bieden van het curriculum dat tijdens het theoretisch gedeelte van de **Belgische** en **Canadese** federale basisopleiding gedoceerd wordt. Beide landen maken gebruik van zogenaamde *modules* om een onderverdeling te maken tussen alle cursussen en lessen. Het is dus logisch dat wij deze onderverdeling ook hanteren.

Wij willen er op wijzen dat de **Belgische** gegevens gelden voor Vlaanderen en Wallonië. Vroeger was het zo dat er tussen de Vlaamse en Waalse basisopleiding enkele verschillen konden bestaan op het vlak van het aantal lessen en het aantal uren dat deze lessen gedoceerd werden, maar in 2004/2005 hebben beide landsdelen samen het nieuwe programma gevormd.

Tijdens de 6 weken theoretische vorming passeren in **België** de volgende zaken de revue, onderverdeeld in 6 modules. Voor een volledig overzicht, zie bijlage 4: ¹⁴¹

- **MODULE 1: BESTUURLIJKE SITUERING (26 UUR)**

- *Organisatie Belgische gevangeniswezen*: missie D.G.E.P.I., bestuurlijke situering, psychosociale dienst, missie en werkorganisatie beambte, geschiedenis, herstelgerichte detentie
- *Zin van de straf*
- *Bezoeken* aan gevangenissen van Gent, Brugge en Hoogstraten

- **MODULE 2: PERSONEELSAANGELEGENHEDEN (24 UUR)**

- *Statuut personeel*: statuut, tucht, ontwikkelcirkels
- *Welzijn op de werkvloer*: interne dienst preventie en bescherming, besmettelijke ziekten, brand

¹⁴¹ P.C.B.O., *Lesschema basisopleiding op P.C.B.O.* (intern document). Brugge, 2006, 1-2.; zie bijlage 4: lesschema P.C.B.O., xvi-xvii.

- *Deontologie: deontologie, dillemmatraining, kwetsbare relaties*

➤ **MODULE 3: REGIME, TAKEN, VEILIGHEID (69, 5 UUR)**

- *Basiswet en Algemeen Reglement*

- *Regime en levensvoorwaarden gedetineerden: maaltijd, kantine, wandeling, inkomenden, kledij, hygiëne, telefoon, briefwisseling, bezoek, godsdienst arbeid, gezondheidszorg*

- *Vlaamse Gemeenschap*
- *E.H.B.O.*
- *Veiligheid: inleiding, fouille cellen en lokalen, fouille gedetineerden, appèl en bewegingen, nachtdienst, ziekenhuis, veiligheidsthematieken)*

- *Drugs productkennis*

- *Bijzondere incidenten: ontsnapping, zelfmoord, gijzeling*

- *Tuchtprocedure: tuchtprocedure, rapport aan de directeur*

- *Geïntegreerde oefening (*)*

➤ **MODULE 4: SOCIALE VAARDIGHEDEN (57 UUR)**

- *Communicatie, conflicthantering, omgaan met agressie*

- *Verdedigings- en interventietechnieken*

- *Inleiding psychologie*

- *Gevolgen opsluiting*

- *Omgaan met psychisch gestoord gedrag*

- *Omgaan met druggebruikers*

➤ **MODULE 5: STRAFWETGEVING (13,5 UUR)**

- *Strafrecht*

- *Bezoek rechtbank*

➤ **MODULE 6: ONTHAAL, TESTEN, EVALUATIE (20 UUR)**

- *Onthaal*
- *Stageopdracht (*)*
- *Testen*
- *Evaluatie*

De *geïntegreerde oefening* is een allesomvattende oefening waarbij de cursisten o.a. een cel- en lichaamsfouille moeten uitvoeren en een observatie-opdracht voorgeschoteld krijgen. Deze oefening vindt plaats tijdens week 4 van de theoretische vorming. De cursisten kunnen dan de theorie, die ze tot dan gezien hebben, toepassen. Zo ziet men of de cursisten mee zijn met de theorie van en met de visie achter de taken van de P.B. Dit gebeurt in een oefensite in de gevangenis van Brugge die een aantal lege cellen omvat.

De cursisten moeten ook een *stageopdracht* maken, waar ze veel tijd voor krijgen.

De stageopdracht steekt eigenlijk boven de modules uit. Het is een allesomvattende oefening. Deze bestaat uit 2 delen: een schriftelijk en een mondeling gedeelte.

De cursisten moeten voor het schriftelijke gedeelte een objectieve korte inhoud maken van een krantenartikel of een objectief verslag maken van een cartoon. Dit verslag of de korte inhoud omvat minimum 1 bladzijde. Dit schriftelijke gedeelte is vooral in functie van het rapport aan de directeur. De cursisten leren zo objectief te zijn en hun observatiecapaciteiten worden verbeterd. Ze leren een samenhangende en gestructureerde tekst te schrijven. Het is ook een oefening op spelling, stijl en lay-out. Als een bepaalde cursist problemen heeft bij het schrijven dan kan hij eventueel gemotiveerd worden om een opleiding te volgen hieromtrent. Een rapport aan de directeur moet chronologisch opgebouwd worden en dat wordt met deze opdracht ook aangeleerd. Men leert tenslotte ook met het Algemeen Reglement en de Basiswet werken.

Tijdens het mondelinge gedeelte presenteert men de resultaten van de schriftelijke opdracht aan een interne lesgever van het P.C.B.O. en de overige cursisten. Het mondelinge gedeelte is een zeer interactieve oefening van vraag en antwoord. Men spreekt voor een groep in een veilige omgeving en men wordt op mondigheid beoordeeld. Er wordt meteen na de voordracht feedback gegeven door zowel de cursisten als de lesgever. De cursisten vormen een eigen, kritische mening over een bepaald thema in de hoop dat ze dat bij andere gelegenheden ook zullen doen. De cursisten leren hier ook luisteren naar elkaar. De

technieken die ze bij de les ‘communicatie’ gezien hebben, komen goed van pas voor deze opdracht.

In **Canada** worden er tijdens het C.T.P. de volgende lessen gedoceerd. Wederom zijn ze gegroepeerd in modules. Voor een volledig overzicht, zie bijlage 5:¹⁴²

➤ **MODULE 1: WELCOME TO THE C.S.C. (82 UUR)**

- *CAPRA*: Theoretisch model om problemen logisch aan te pakken en op te lossen
- *Organisatie*: missie C.S.C., wetgeving, deontologie, structuur binnen inrichtingen
- *Noodsituaties*: Hoe moet men de inrichting evacueren? Wat te doen bij een gijzeling? Wat te doen bij een ontsnapping?
- *Diversiteit*
- *Conflictbeheersing*: communicatietechnieken
- *Pesten op het werk*: Hoe moet men hiermee omgaan? Wat zijn de procedures?
- *Zelfmoord*: Leren tekenen van nakende zelfmoord op te merken
- *Geweld in het gezin*: Leren tekenen van geweld in het gezin op te merken, bijvoorbeeld bij bezoek gedetineerde-echtgenoot
- *Besmettelijke ziekten*
- *Welzijn op het werk*

➤ **MODULE 2: THE OFFENDER’S WORLD (15,5 UUR)**

- *Subcultuur gedetineerden*
- *Manipulatie weerstaan*

➤ **MODULE 3: THE EVERYDAY JOB – TO ASSIST AND CONTROL (95 UUR)**

- *Schrijven van een verslag*
- *Controle*: fouilles gedetineerden, appèl, celfouille

¹⁴² CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *At a glance: Correctional Training Programme*. (intern document). Ottawa, 1999, 1.; zie bijlage 5: Lesschema Correctional Training Programme Canada, xviii.

- *Beveiliging inrichting: voertuigen, wachttorens met wapens, bewapende centrale*
- *Opnemen bewijzen*
- *Tuchtrecht gedetineerden*
- *Inkom: toegang tot faciliteiten van bezoekers, leveranciers, ...*
- *Gebruik van handboeien op gedetineerden*
- *Gedetineerden in isolatie*
- *Case- en Unit management*¹⁴³
- *Begeleiden bewegingen: buiten of binnen de inrichting, met of zonder gebruik van handboeien*
- *Herkennen van zelfbeschadigend gedrag*

➤ **MODULE 4: PUTTING IT ALL TOGETHER (23,75 UUR)**

- *Gebruik van traangas + test*
- *Observatietest*
- *Leren een mondelinge getuigenis te geven*
- *Voorkomen van Sudden-In-Custody-Death- syndroom*
- *Test gebruik van handboeien*
- *Testen controles: fouilles gedetineerden, appel, celfouille*
- *Test conflictbeheersing*
- *Omgaan met stressoren op het werk*

➤ **MODULE 5: SPECIALIZED SKILLS (117 UUR)**

- *Zelfverdedigingstechnieken + testen*
- *Arrestatie- en controletechnieken + testen*
- *Gebruik van de matrak + testen*
- *Gebruik van vuurwapen + testen*

Kandidaat-P.W.'s krijgen een lichtjes andere basisopleiding voorgeschoteld. Zij krijgen geen opleiding in het gebruik van vuurwapens. Een cursus, specifiek gericht op vrouwelijke

¹⁴³ zie *supra*, deel I 1.3.4, 37-38.

gedetineerden, komt daarvoor in de plaats, samen met een uitgebreidere reflectie over het ‘case- en unit management proces’.¹⁴⁴

Een aantal lessen komt zowel voor in **België** als in **Canada**. Dat gaat dan vooral over zaken die praktisch elke gevangenisbewaarder moet uitvoeren zoals het begeleiden van bewegingen, fouilles van gedetineerden, celfouilles en appels. Een oriëntatie van de gevangenisbewaarder binnen de penitentiaire overheidsorganen vinden we ook in beide landen terug. Lessen over wetgeving en deontologie zijn eveneens een constante. Tenslotte lijkt een rapport leren schrijven ook een universeel gegeven te zijn in de basisopleidingen over de hele wereld. In **Canada** leert men echter ook aan hoe de C.O. deze rapporten mondeling moet verdedigen als hij opgeroepen wordt om te getuigen.

Er zijn natuurlijk ook nog andere verschillen tussen **België** en **Canada**. Wat kunnen we van elkaar leren?

Wat bijvoorbeeld meteen opvalt, is het aantal uren dat in **Canada** besteed wordt aan het aanleren van specifieke vaardigheden, of het nu sociale communicatievaardigheden of vaardigheden ter beveiliging van de C.O. en de inrichting zijn. De theoretische vorming is in **Canada** dus uiteindelijk zeer praktijkgericht! In **België** is het aantal praktijkoefeningen al bij al beperkt tot het aanleren van zelfverdedigings- en communicatietechnieken en de geïntegreerde oefening. De beperkte duur van de **Belgische** basisopleiding speelt hier volgens ons een rol. In **België** moet men ten aanzien van het curriculum immers meer keuzes maken dan de **Canadezen**. In deze afweging primeert **bij ons** de veronderstelling dat je eerst de theorie moet kennen vooraleer je aan de praktijk kunt beginnen.

Wat we in **België** helemaal niet kennen, is de opleiding in het gebruik van vuurwapens daar deze in onze inrichtingen niet mogen gebruikt worden. Nu is het niet zo dat elke C.O. in een **Canadese** gevangenis een wapen draagt. Enkel de mensen in wachttorens zijn bewapend.¹⁴⁵ Onder de **Belgische** cursisten op het P.C.B.O. bestaat wel wat wroeging rond het feit dat de P.B.’s geen enkel verdedigingsmiddel bij zich mogen hebben als ze op sectie staan. Er zijn

¹⁴⁴ E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

¹⁴⁵ E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 25 april 2007.

wel matrakken aanwezig in de inrichting, maar deze liggen ergens in een kast bij de kwartierchef of penitentiair assistent. Als er zich dan een noodsituatie op een sectie voordoet, moet men nog altijd eerst die matrakken gaan halen. Zo verliest men veel kostbare tijd. Traangas mogen de P.B.'s ook niet bij zich dragen. In **Canada** staat men veel positiever tegenover zulke zaken. Of dit de sfeer binnen de gevangenissen ten goede komt, is nog maar de vraag.

Het **Canadese** C.T.P. raakt enkele niet evidente onderwerpen aan voor een basisopleiding voor gevangenisbewaarders, nl. omgaan met stressoren, pesten op het werk en diversiteit. In **België** is van diversiteit geen spoor terug te vinden. Nochtans zou dat geen overbodige luxe zijn. Zoals we al gezien hebben, is een groot aandeel van de Belgische gevangenispopulatie van buitenlandse afkomst.

Een onderzoek van *Gruszowski* onder de P.B.'s in Leuven-Centraal leert ons nu dat er gevoelens van etnocentrisme bestaan onder die P.B.'s, maar ook dat dit beperkt is tot een kleine minderheid. Desalniettemin moet men voorkomen dat er in de eerste plaats zulke denkbeelden ontstaan en als ze er al zijn moet men ze bestrijden. De onderzoekster meent dat de basisopleiding daar de ideale gelegenheid voor is. Ten eerste moet de basisopleiding aandacht schenken aan de allochtone thematiek. Inzicht in vreemde culturen en religies en interculturele communicatievaardigheden zijn noodzakelijk voor een degelijke hulpverlening. Vorming over vreemde culturen en diversiteit zou zo een mentaliteitsverandering teweeg kunnen brengen.¹⁴⁶ Op dit vlak schiet de **Belgische** basisopleiding nog te kort!

In de **Canadese** opleiding doceert men verschillende lessen die betrekking hebben op telkens andere functies die een C.O. kan opnemen binnen de inrichting (bijvoorbeeld portier aan inkom, bewaker in een wachttoren, bewaking isolatiecel, bewaking in een voertuig, werkplaats, ...). Er is dus een differentiatie in het aanbod naar de rekruten toe. Iedereen volgt deze lessen want men weet immers nog niet op welke positie men terechtkomt. Het kan dus voorvallen dat sommige C.O.'s zaken leren die ze nooit in hun loopbaan zullen moeten doen. In **België** bestaat deze differentiatie in het lesaanbod niet. Het is dus een basisopleiding in de letterlijkste, zuiverste zin van het woord. Alleen de basis, alleen de informatie waar elke beambte iets aan heeft, wordt gedoceerd. Als een P.B. later aan de inkom moet gaan zitten, dan zal hij dus een bijkomende opleiding moeten volgen.

¹⁴⁶ GRUSZOWSKI, S., 'Etnocentrisme bij bewaarders van gesloten inrichtingen', *Fatik*, 2005, afl. 108, 19-20.

De **Canadezen** kunnen ook iets leren van de **Belgen**. In het **C.T.P.** vinden we geen les terug over gedetineerden en drugs. Aangezien middelenmisbruik een groot probleem vormt in de strafinrichtingen, zou een les over deze problematiek nochtans wel nuttig zijn. Op dit vlak en het vlak van de lessen psychologie staat **ons land** er beter voor.

Wat wij missen in de theoretische vormingen van beide landen is een criminologische reflectie. Een inleiding in de criminologie zou nochtans geen vreemde eend in de bijt zijn. Als de cursisten kennis maken met enkele criminaliteitstheorieën, kan dit volgens ons alleen maar de bejegeningsgedachte ten goede komen met daaraan gelinkt de veiligheid in de gevangenis. Een inleiding in de criminologie kan het begrip tussen P.B. en gedetineerde vergroten. Een gedetineerde is een crimineel, maar ook een mens die weliswaar fouten heeft gemaakt. De crimineel is onze mening niet intrinsiek slecht en dat kan in deze lessen duidelijk gemaakt worden. Dit is volgens ons een groot gemis aan beide basisopleidingen!

3.2.6 Stageperiodes

Een gevangenisbewaarder zit niet achter de boeken. Hij zit daarentegen heel de dag tussen de mensen op zijn werkplek, constant in interactie. Het is dus noodzakelijk dat een basisopleiding voor gevangenisbewaarders een praktische component inbouwt in haar curriculum. Je leert de fijne kneepjes van het vak immers niet uit de boeken, maar uit de actie. De stageperiodes in een basisopleiding zijn van een onschatbare waarde. Je kan als penitentiair overheidsorgaan zien hoe een rekrut zich staande houdt in de penitentiaire context waar hij eventueel zal tewerkgesteld worden. Het is dus de ultieme test voor een rekrut. Na de stageperiode zal de rekrut immers geëvalueerd worden. Kortom, de stageperiode is een belangrijk sleutelmoment dat de verdere loopbaan van de rekrut zal beïnvloeden.

In **België** is er een stageperiode van 7 weken voorzien. Maar momenteel zitten we nog altijd in een overgangsfase door de hervormingen en dat brengt een aantal problemen met zich mee.¹⁴⁷

Zo is in deze overgangsfase de stage meestal een maat voor niets. 37% van de Vlaamse rekruten in het P.C.B.O. gaf in 2006 aan al statutair benoemd te zijn.¹⁴⁸ Ze hadden m.a.w. al

¹⁴⁷ Zie *supra*, deel III 3.2.5, 71-72.

een stage doorlopen, nl. deze om statutair benoemd te kunnen worden, vooraleer ze naar de basisopleiding mochten komen, waar ze dan nog eens een stage moesten volgen. Dat is toch te gek voor woorden! Ook de beleidsmakers beseften dat dit ridicuul was en begonnen systematisch de stages van de basisopleiding niet meer te evalueren.

Omdat de rekruten anno 2006 gemiddeld al 5 maanden in dienst waren vooraleer ze naar de basisopleiding mochten¹⁴⁹, verloor de stage helemaal haar nut. Deze stage was immers maar een formaliteit, de ‘rekruten’ bleven in realiteit gewoon verderwerken in de gevangenis waar ze tewerkgesteld waren voor de basisopleiding.

Dit zal allemaal in positieve zin veranderen in september 2007. Dan zal de stage terug een echte stage worden want het zal de eerste kennismaking worden van de rekruten met de werkvloer. Er zal gewerkt worden volgens het alternerend principe, d.w.z. dat één week op het P.C.B.O. zal afgewisseld worden met één week stage.

Deze stage zal in verschillende inrichtingen doorgaan, nl. één week in een open inrichting, één week in een half-open inrichting en één week in een gesloten inrichting. De laatste vier weken zal de rekrute stage lopen in de inrichting waar hij eventueel tewerkgesteld zal worden.¹⁵⁰

Op de stageplaats zal de rekrute begeleid worden door een mentor, met wie de rekrute de dagelijkse taken van een P.B. zal aanleren. De mentor is iemand uit het bewakend penitentiair personeel die hiervoor een speciale opleiding heeft gevolgd. De mentor geeft de rekrute geen punten, maar kan wel bepaalde opmerkingen formuleren.¹⁵¹ Op deze manier integreert België eigenlijk een ‘on-the-job-training’ in de stageperiode.

In **Canada** bestaat de praktische component van de basisopleiding voor federale C.O.’s uit een ‘on-the-job-training’ van 2 weken en een stageperiode van 1 jaar.

Na de 11 weken durende theoretische vorming start de rekrute meteen aan de ‘on-the-job-training’. Tijdens deze training zal de rekrute 2 weken ingewijd worden in de structuur en de specifieke veiligheidsprocedures van de inrichting die hem is toegewezen. De rekrute krijgt vervolgens verschillende posten toegewezen waar hij telkens vergezeld zal zijn door een ervaren federale C.O. Op elke post zal deze C.O. de rekrute wijzen op de rol en

¹⁴⁸ P.C.B.O., Jaaroverzicht 2006 cursisten P.C.B.O. sessie 149-163. (intern document). Brugge, 2006, 3

¹⁴⁹ *Ibid.*, 1.

¹⁵⁰ Gesprek met Mevr. Katrien Danneels, 7 mei 2007.

¹⁵¹ TORREELE, F., *o.c.*, 64.

verantwoordelijkheden van die specifieke post. Na de ‘on-the-job-training’ zal door de C.S.C. beslist worden of de rekrut aan de slag kan gaan als C.O. Zo ja, dan begint de stageperiode van 1 jaar meteen te lopen. We moeten deze stageperiode als een soort probatieperiode beschouwen. Als blijkt dat de C.S.C. zich heeft vergist in de capaciteiten van de rekrut, dan kan ze hem gedurende het stagejaar nog makkelijk terechtwijzen of in het ergste geval hem zelfs ontslaan. Als ze daarentegen tevreden zijn over de rekrut, dan wordt deze na het stagejaar benoemd.¹⁵²

We kunnen tot het besluit komen dat de **Belgische** stageperiode grote gelijkenissen vertoont met de **Canadese** ‘on-the-job-training’, met dit verschil dat er in **België** gewerkt wordt met één mentor per rekrut en in **Canada** met meerdere begeleiders per rekrut. De langere stageperiode langs **Canadese** zijde laat een effectievere kwaliteitstoetsing van de rekrut toe.

3.2.7 Evaluatie van de rekruten tijdens de basisopleiding

We hebben in de vorige 2 hoofdstukken de theoretisch en praktische gedeeltes van de basisopleidingen voor P.B.’s en federale C.O.’s uitvoerig besproken.

Enkele belangrijke vragen die we ons nu moeten stellen zijn de volgende: Hoe worden de rekruten tijdens het hele opleidingsgebeuren geëvalueerd? Maakt men van de 2^{de} filterfunctie van de basisopleiding gebruik om mensen die niet voldoen aan de kwaliteitseisen van de penitentiaire overheidsorganen de toegang tot het beroep te ontzeggen? In dit sluitstuk gaan we een antwoord proberen te geven op deze pertinente vragen.

Wat het theoretische gedeelte in **België** betreft worden er van bijna elke les testen afgenomen. De meeste testen zijn multiplechoice en niet zo moeilijk. De testen worden daarna gegroepeerd per module en voor elke module wordt een globaal percentage opgesteld. De module ‘regime, taken en veiligheid’ vertegenwoordigt proportioneel het meeste aantal te verdienen punten.

Aan de (externe) lesgevers wordt na elke les een formulier ter beschikking gesteld. Daar kunnen ze vrijwillig opmerkingen over bepaalde cursisten opschrijven. Dat kan bijvoorbeeld

¹⁵² E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 25 april 2007.

een cursist zijn die storend gedrag vertoont of een cursist die juist goed meewerkt. Het kan allemaal op deze formulieren ingevuld worden. Dit zijn redelijk belangrijke formulieren voor de algemene evaluaties. Dankzij deze formulieren hebben de leden van het kernteam van het P.C.B.O. namelijk een zicht op de manier waarop de cursisten zich gedragen tijdens de lessen die niet door hen gedoceerd worden.

De cursisten krijgen op 2 momenten tijdens de theoretische vorming op het P.C.B.O. een grote evaluatie. De eerste tijdens week 4. Er wordt dan aan de cursisten gevraagd om eerst een vragenlijst in te vullen. Enkele van die vragen zijn in de trend van o.a.: 'Hoe denk je dat je aanzien wordt op de P.C.B.O.?'. Ze worden ook gevraagd naar hun mening omtrent de theoretische vorming tot aan week 4. Nadien volgt er een gesprek met iemand van het P.C.B.O., waarbij punten aangehaald worden als: resultaten van tot dan afgelegde testen, gedrag tijdens de basisopleiding en bespreking van de zopas ingevulde vragenlijst. Het is de bedoeling van dit gesprek dat eventueel negatief gedrag van een cursist kan bijgestuurd worden of dat de cursist kan aangespoord worden om beter zijn best te doen voor de testen. Zo komt men niet voor verrassingen te staan aan het einde van de basisopleiding. Natuurlijk kan er ook een bevestiging volgen op het positieve gedrag van een cursist, dat is evident.

Het tweede grote evaluatiemoment bevindt zich in de zesde en laatste week van de theoretische vorming. Dan wordt de cursist finaal geëvalueerd op de volgende punten:

- Houding en medewerking tijdens de lessen
- Houding op het P.C.B.O. algemeen
- Punten testen
- Stageopdracht (mondeling en schriftelijk gedeelte)
- Geïntegreerde oefening
- E.H.B.O.
- Communicatie
- Zelfverdediging
- Rapport aan de directeur

Er worden ook enkele werk- en leerpunten aan de cursist meegegeven, waar de cursist in de toekomst toch beter op moet letten.

Wat ons opvalt i.v.m. deze evaluaties is het ontbreken van objectieve standaarden. Alleen de punten van de testen kan je nog objectief noemen. Op basis van deze objectieve standaarden zou men echter veel adequater kunnen evalueren. Bepaalde gedragingen worden immers in deze standaarden opgenomen, samen met de corresponderende punten voor dat gestelde gedrag. Als een rekrut dan een bepaald gedrag stelt, dan moet men dat gedrag maar opzoeken in de lijst en dan kan men zo de punten aflezen. Nu wordt er teveel gequoteerd op basis van elementen die soms volledig naast de kwestie zijn.

Wij hebben zelf enkele vergaderingen meegemaakt waarop er evaluaties van rekruten werden besproken en daar viel ons op dat men zich soms compleet in bochten aan het wringen was om toch maar geen expliciet slecht woord te moeten vertellen over een rekrut, zelfs al was zijn gedrag in sommige gevallen onaanvaardbaar. Om niet te slagen op het theoretische gedeelte moet je jezelf al heel erg misdragen hebben blijktbaar. Dit heeft waarschijnlijk ook te maken met het feit dat heden al vele cursisten statutair vast benoemd zijn als ze aan de basisopleiding beginnen. Eenmaal vast benoemd, kan men de cursist nog maar moeilijk aan de deur zetten.

Wat betreft de stageperiode valt er eigenlijk niet veel te zeggen. Momenteel ligt de evaluatie van de stages immers ongeveer stil. We hebben in het vorige hoofdstuk gezien waarom.¹⁵³ In september 2007 zou er een heel nieuw systeem met betrekking tot evaluatie van de rekrut tijdens de stage in werking moeten treden, maar er zijn momenteel nog geen concrete gegevens beschikbaar over de manier waarop dat allemaal juist in zijn werk zal gaan.¹⁵⁴

Samenvattend kunnen we stellen dat in het huidige systeem de 2^{de} filterfunctie van de basisopleiding helemaal niet aangewend wordt. De basisopleiding in België lijkt daardoor veel op een vrijblijvende, gewone beroepsopleiding. In het nieuwe systeem dat vanaf september 2007 ingaat, zal dat echter allemaal veranderen: de basisopleiding start dan voor indiensttreding en er komt een echte stage waaraan gevolgen voor de verdere tewerkstelling worden verbonden.

¹⁵³ zie *supra*, deel III 3.2.6, 80-81.

¹⁵⁴ Gesprek met Mevr. Katrien Danneels, 7 mei 2007.

In **Canada** worden de rekruten op de volgende wijze geëvalueerd. Tijdens het C.T.P. worden er naast de praktijktesten over veiligheidsgerelateerde onderwerpen (gebruik wapens en traangas, arrestatietechnieken, zelfverdediging, ...) en kleinere theorietesten over dezelfde onderwerpen (gebruik handboeien en wapens,) nog drie grotere, meer omvattende testen gebruikt. Test A handelt over correctionele informatie (missie, wetgeving,...). Test B confronteert de rekrut met een gedetineerde, waarbij de rekrut de gedetineerde moet bevragen en vanuit zijn bevindingen het probleem van deze gedetineerde bepalen, verschillende oplossingen genereren en tenslotte uit deze oplossingen de beste kiezen. Test C is een theorietest over veiligheid.¹⁵⁵ Alle testen samen staan op max. 35 van de 152,5 punten.¹⁵⁶

Daarnaast wordt de rekrut gequoteerd op een aantal specifieke vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken. Hiervoor gebruikt men objectieve standaarden.¹⁵⁷ Hier situeert zich ook de evaluatie van de ‘on-the-job-training’. Deze quoteringen zijn tesamen goed voor max. 127,5 van de 152 punten.¹⁵⁸

De rekruten moeten minstens 60 % behalen op elk van deze categorieën quoteringen. Als men voor 1 categorie, hetzij testen, hetzij vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken, dus geen 60 % haalt dan is men gebuisd en dan hangen daar gevolgen aan vast. Ofwel krijgt de rekrut een tweede kans (soort herexamen), ofwel wordt de toegang tot het beroep hem ontzegd. Het is duidelijk dat dit laatste meer gaat voorvallen bij mensen die buizen op het stuk vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken.

Op het vlak van evaluaties kan **België** dus nog veel van **Canada** leren. Alles is veel geobjectiveerder en meer uitgewerkt dan bij ons.

¹⁵⁵ E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 25 april 2007.; zie bijlage 5: Lesschema Correctional Training Programme Canada, xviii.

¹⁵⁶ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Recruitment Screening / Assessment Report*. (intern document). Ottawa, 2005, 4-7.

¹⁵⁷ zie bijlage 1: Gids die helpt om punten te geven op deze zes domeinen, ii-ix.

¹⁵⁸ CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Recruitment Screening / Assessment Report*. (intern document). Ottawa, 2005, 4-7.

Zo kan je **bij ons** amper een blad vullen met een evaluatierapport terwijl je in **Canada** rapporten hebt van zeven bladzijden lang. De 2^{de} filterfunctie van de basisopleiding wordt in **Canada** wel aangewend.

3.3 Conclusie deel III

In dit deel hebben we de Belgische en Canadese federale basisopleidingen in al haar facetten besproken en vergeleken.

Aangaande het rekruterings- en selectieproces in beide landen kunnen we besluiten dat de **Canadese** selectieprocedure in se vergelijkbaar is met de **Belgische** procedure. Rond de voorwaarden waaraan een kandidaat-gevangenisbewaarder moet voldoen, is er minder overeenstemming. Zo is in **Canada** de factor ‘ervaring met de sociale sector’ zeer belangrijk bij de selectie van kandidaat-C.O.’s, terwijl dit in **België** uiteindelijk geen rol van betekenis speelt. **Canada** stelt ook een diplomavereiste in, terwijl je in **België** zonder diploma aan de bak kunt in de gevangenis. Al bij al stelt **ons land** geen noemenswaardige voorwaarden voor het beroep van P.B.

Wat betreft de opleidingscentra nemen we grote gelijkenissen waar tussen **België** en **Canada**. Zo zijn er in elke regio van beide landen opleidingcentra, voorzien van een gelijkaardige omkadering. In **België** heeft men er echter voor gekozen om de centra voor basisopleiding te scheiden van de centra voor bijkomende opleidingen (de vervolmakingsinstituten) terwijl deze in **Canada** gegroepeerd zijn in één ‘staff college’ per regio van de C.S.C.

We hebben in het hoofdstuk betreffende het profiel van de rekruten geleerd dat het profiel van de **Canadese** rekrut grondig verschilt met dat van de **Belgische**. De **Canadese** rekrut is gemiddeld jonger en hoger opgeleid dan zijn **Belgische** collega.

Tenslotte hebben we grondig het eventuele nut en de noodzaak van een diplomavereiste in een selectieprocedure voor gevangenisbewaarders besproken. Daarbij zijn we tot de vaststelling gekomen dat een diplomavereiste niet echt noodzakelijk is, op voorwaarde dat de basisopleiding voor bewaarders kwalitatief hoogstaand is, de motivatie bij de rekruten in kwestie hoog is en als de penitentiaire overheidsorganen de basisopleiding in haar functie van 2^{de} filter gebruiken. Dit wil zeggen dat mensen die niet voldoen aan de kwaliteitseisen de

toegang tot het beroep wordt geweigerd. We hebben later gezien dat men heden in **België** deze 2^{de} filter niet echt aanwendt, dus momenteel zou een diplomavereiste wel op zijn plaats zijn. Maar daar de **Belgische** basisopleiding in september 2007 aan deze verzuchting tegemoet zal komen, is een invoering van zo'n diplomavereiste nu ook niet meer aan de orde.

Het C.T.P. in **Canada** omvat in totaal 1 jaar en 13 weken. Dat is aanzienlijk langer dan de **Belgische** basisopleiding die in totaal 3 maanden duurt. Daar dit bij ons zo beperkt is, moeten wij meer keuzes maken in het curriculum en in de inhoud van de basisopleiding.

Wat betreft de inhoud van de respectievelijke **Belgische** en **Canadese** basisopleiding kunnen we stellen dat er aantal gelijkenissen zijn die ze waarschijnlijk ook zullen gemeen met de andere basisopleidingen voor gevangenisbewaarders in de wereld, zoals lessen rond fouilles, wetgeving, de missie, concrete taken, ...

De grote verschillen liggen op het gebied van lessen rond drugs en psychologie, die in **Canada** niet onderwezen worden en op het gebied van lessen rond diversiteit en de differentiatie van de verschillende functies die een P.B. kan hebben (portier, werkplaats, ...), die afwezig zijn in **België**. Het theoretische gedeelte van het **C.T.P.** is veel praktijkgerichter dan dat gedeelte in **ons land**. Dat komt doordat men in **Canada** veel les krijgt in gespecialiseerde vaardigheden (o.a. gebruik vuurwapen, handboeien, traangas en arrestatietechnieken). In **België** is dit beperkt tot zelfverdedigings- en communicatietechnieken, gecombineerd met een namiddagje geïntegreerde oefening.

Wat we missen in **beide landen** zijn lessen die een criminologische achtergrond hebben.

Aangaande de stageperiodes binnen de basisopleidingen kunnen we tot besluiten dat de **Belgische** stageperiode grote gelijkenissen vertoont met de **Canadese** 'on-the-job-training', met dit verschil dat er in **België** gewerkt wordt met één mentor per rekrut en in **Canada** met meerdere begeleiders per rekrut. De langere stageperiode langs **Canadese** zijde laat een effectievere kwaliteitstoetsing van de rekrut toe.

Op het vlak van evaluaties kan **België** nog veel van **Canada** leren. Alles is veel geobjectiveerder en meer uitgewerkt dan **bij ons**. Men moet in **België** eens beginnen met objectieve standaarden op te stellen voor bepaalde domeinen. Op basis van deze objectieve standaarden zou men veel adequater kunnen evalueren. Bepaalde gedragingen worden immers in deze standaarden opgenomen, samen met de corresponderende punten voor dat gestelde

gedrag. Als een rekrut dan een bepaald gedrag stelt, dan moet men dat gedrag maar opzoeken in de lijst en dan kan men zo de punten aflezen. Nu wordt er teveel gequoteerd op basis van elementen die soms volledig naast de kwestie zijn.

ALGEMENE CONCLUSIE

Deze scriptie was opgebouwd rond drie grote delen die in numerieke volgorde als het ware inzoomden op de problematiek die wij in deze verhandeling hebben behandeld, nl. een vergelijking tussen de **Belgische** basisopleiding voor P.B.'s en de **Canadese** basisopleiding voor federale C.O.'s.

In het eerste grote deel gingen we immers dieper in op de gevangeniswezens van beide landen. Dit deel had vooral tot doel om de penitentiaire contexten te schetsen waarbinnen de respectievelijke basisopleidingen georganiseerd worden.

De **Belgische** en **Canadese** penitentiaire overheidsorganen zijn qua structuur vergelijkbaar. Dit is te wijten aan het feit dat beide organisaties zich hebben moeten aanpassen aan de federale realiteit in beide landen. Daarom zijn deze penitentiaire overheidsorganen voor een groot gedeelte gedecentraliseerd. **Canada** bezit zowaar twee systemen van strafuitvoering, nl. één op een federaal en een ander op provinciaal/territoriaal niveau.

In de praktijk worden er echter wel verschillen tussen de beide gevangeniswezens duidelijk. Het **Canadese** gevangeniswezen is immers volledig primair gericht op de veiligheid van de samenleving. De gevangenis ziet zij als een plek waar men de gedetineerden uit de maatschappij haalt en ze voorbereidt op hun reïntegratie in diezelfde samenleving. Dat blijkt uit de missie van de **C.S.C.** en haar werkwijze binnen de gevangenis waarvan risicobeheer het centrale concept is. Door het werken volgens de systemen van 'case- en unit management' zorgt de **C.S.C.** ervoor dat er een meer geïndividualiseerde behandeling en een betere observatie van de gedetineerden mogelijk wordt. **België** staat op al deze vlakken nog ver achter het **Canadese** gevangeniswezen. De smeebedes van de **Belgische** minister van Justitie om het **Canadese** penitentiair systeem te exporteren naar ons land bewijst dat men daar in **Canada** goed bezig is.

In het tweede grote deel hebben we het beroep van de gevangenisbewaarder onder de loep genomen. Deze man of vrouw neemt immers een speciale plaats in binnen de gevangenis waar hij of zij als eerstelijnswerker het dichtst bij de gedetineerde staat.

Om een adequate basisopleiding te kunnen vormen, moet een penitentiair overheidsorgaan duidelijk afbakenen wat de concrete taken zijn van een gevangenisbewaarder. Deze taken hebben we opgedeeld in twee groepen, nl. beveiligings-en bejegeningsoopdrachten.

We hebben gezien dat de concrete taken van een **Belgische P.B.** en een **Canadese C.O.** redelijk vergelijkbaar zijn. De **Canadese C.O.** zal volgens ons wel eerder bejegenen dan een **Belgische P.B.** daar een C.O. een actieve inbreng heeft in de systemen van ‘case- en unit management’ waardoor hij meer in interactie moet treden met de gedetineerden dan zijn **Belgische** collega.

Soms kan de dualiteit van het bewaarderswerk (beveiliging-bejegening) voor rolconflicten of stresssituaties zorgen. Een basisopleiding moet inspelen op deze specifieke noden zodat deze stresssituaties of rolconflicten vermeden kunnen worden. De **Belgische** basisopleiding schiet op dit vlak te kort.

In het derde en laatste deel hebben we dan de uiteindelijke vergelijking tussen de beide basisopleidingen uitgevoerd. De vorige twee delen hebben ons hiervoor de bouwstenen geschonken.

Na de vergelijking van de basisopleidingen aan de hand van enkele oriëntatiepunten zoals o.a. rekrutering en selectie, duur van de basisopleidingen en inhouden, durven wij wel te stellen dat **Canada** een kwaliteitsvollere basisopleiding aanbiedt aan zijn rekruten. Wat kan **België** van **Canada** leren?

Eerst en vooral over het belangrijkste, nl. de inhoud van de basisopleiding. Op dit vlak vinden wij de **Canadezen** veel vooruitstrevender dan de **Belgen**. Het beroep van gevangenisbewaarder is immers een beroep dat men vooral al doende leert. Zo is de theoretische vorming op het P.C.B.O. paradoxaal genoeg te theoretisch om aan deze noden te voldoen. De gehele basisopleiding in **België**, dus ook het theoretische gedeelte, moet veel praktijkgerichter zoals in **Canada**: praktisch de helft van de opleidingstijd gaat daar naar het aanleren van specifieke vaardigheden!

Op deze manier ga je volgens ons de motivatie van de rekruten, die niet echt graag op de schoolbanken zitten, hoog genoeg houden. Een eerste stap in de goede richting is al gezet. In september 2007 start men in **ons land** immers met de vernieuwde stage!

Wij pleiten er ook voor om in de **Belgische** basisopleiding de **Canadese** lessen ‘diversiteit’ en ‘omgaan met stressoren’ in te voeren daar ze heel bruikbaar zijn op de werkvloer.

De lessen hiervoor zullen dan wel gezocht moeten worden bij andere lessen (lees: ter vervanging van andere lessen) omdat het programma nu al propvol zit.

Er zou door de **Belgische** opleidingsdiensten gestreefd moeten worden naar de verlenging van de basisopleiding tot ongeveer 1 jaar, ongeveer tot op het niveau van **Canada**. Omdat het programma nu al propvol zit, blijven de vakken te dikwijls steken op een inleiding. Een verlenging van de duur zou dit verhelpen.

Dit is momenteel nog niet haalbaar, dat beseffen wij ook. Het is een proces dat stapje per stapje zal moeten gebeuren, maar wij geloven erin dat dit enige weg vooruit is. Tien jaar geleden dacht men ook niet dat we in 2007 aan 3 maanden basisopleiding gingen geraken. De middelen voor het P.C.B.O. en de basisopleiding zouden in dit scenario wel omhoog moeten gaan!

Tenslotte pleiten wij ervoor om een evaluatiesysteem naar **Canadees** voorbeeld in te voeren in **ons land**, waarbij er gewerkt wordt met objectieve standaardlijsten om de rekruten te quoteren. Zo zal men een beter zicht krijgen op de ware kwaliteiten van iemand en zal ook eindelijk de 2^{de} filterfunctie van de basisopleiding aangewend kunnen worden. Als er mensen niet slagen, dan moeten zij de toegang tot het beroep geweigerd worden.

Om met een positieve noot te eindigen: Wij geloven dat met de grote hervorming van september 2007, waarbij de basisopleiding zal starten voor de indiensttreding, weer een nieuwe horde zal overwonnen worden op de weg naar succes. Het ga je goed, P.C.B.O.!

BIBLIOGRAFIE

Tijdschriften

AMELLAL, D., 'The Correctional Process from Start to Finish', *Let's Talk*, 2006-2007, afl. 3, 4.

BEATTIE, K., 'Adult Correctional Services in Canada', *Juristat Canada*, 2006, afl. 5, 1-34.

BLEVINS, M., 'The Professionalization of the Correctional Officer and the role of higher education.', *Corrections Compendium*, 2004, afl.5, 14-22.

CARTER, D., 'The Status of Education and Training in Correction.', *Federal Probation*, 1991, afl. 1, 17-23.

CLAUS, H., 'Veranderingen? Aan de basis!', *Winket*, 2005, afl.2, 27-30.

CLAUS, H., 'Werken aan een betere gevangenis: toespraken bij de opening van het Penitentiair Centrum voor Basisopleiding De Bres', *Panopticon*, 1999, 103-106.

DUFFEE, D., 'The Correctional Officer Subculture and Organizational Change', *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 1974, 155-172.

FARKAS, M.A., 'A typology of correctional officers', *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2000, 431-449.

GENDREAU, P., CULLEN, F. en BONTA, J., 'Intensive Rehabilitation Supervision: The Next Generation in Community Corrections?', *Federal Probation*, 1994, afl.1, 72-77.

GRUSZOWSKI, S., 'Etnocentrisme bij bewaarders van gesloten inrichtingen', *Fatik*, 2005, afl. 108, 12-19..

GYSELINCK, L., 'Gevolgen van de gevangenisoverbevolking', *Winket*, 2002, afl. 3, 6-16.

JANSSENS, A., 'Unit Management en veiligheidsagenten in Canadese gevangenissen', *Winket*, 2001, afl. 3, 28-33.

PETERS, T., 'Is een hervorming van het gevangeniswezen dan toch mogelijk?', *Panopticon*, 1992, 516-521.

THERSSEN, M., 'Een mens met een geheim, een doe-het-zelver met ervaring of een 'cipier' die 'penitentiair beambte' heet.', *UVV-info*, 2000, afl.1, 14-15.

TUBEX, H., 'De zoektocht naar penitentiaire gegevens anno 2000', *Panopticon*, 2001, 203-208.

TUBEX, H., 'Mijmeringen over de inhoud van de strafuitvoering', *Panopticon*, 1996, 392-395.

X, 'DJI verstevigt Canadese contacten', *Winket*, 1999, afl. 4, 105.

X, 'Security Levels and what they mean', *Let's Talk*, 2006-2007, afl. 2, 10.

Boeken

BEYENS, K., SNACKEN, S. en ELIAERTS, C., *Barstende muren: overbevolkte gevangenissen: omvang, oorzaken en mogelijke oplossingen*, Deurne, Kluwer rechtswetenschappen België, 1993, 326 p.

DE CONINCK, G., *La formation des surveillants de prison: mission impossible?*, Parijs, L'Harmattan, 2001, 313 p.

DE WAELE, J.P. en DEPREEUW, W., *Opleiding voor penitentiaire ambtenaren: van bewaking tot begeleiding*, III dln., Brussel, Ministerie van Justitie, 1985, 839 p.

FORSEY, E., *How Canadians govern themselves*, Ottawa, Library of Parliament, 2005, 51 p.

JOSI, D.A. en SECHREST, D.K., *The Changing Career of the Correctional Officer*, Boston, Butterworth-Heinemann, 1998, 184 p.

KAUFFMAN, K., *Prison Officers and their world*, London, Harvard University Press, 1988, 290 p.

KINCAID, J., *Constitutional origins, structure and change in federal countries*, Montreal, McGill-Queen's university press, 2005, 467 p.

SNACKEN, S., KEULEN, J. en WINKELMANS, L., *Buitenlanders in de Belgische gevangnissen: knelpunten en mogelijke oplossingen*, Brussel, Koning Boudewijnstichting, 2004, 104 p.

VAN DEN BERGHE, Y., *Uitvoering van vrijheidstraffen en rechtspositie van gedetineerden*, Brussel, Larcier, 2006, 314 p.

VAN DEN WYNGAERT, C., *Strafrecht, Strafprocesrecht & Internationaal Strafrecht in hoofdlijnen*, II dln., Antwerpen, Maklu, 2003, 1191 p.

VENY, L., CASTELAIN, S. en VERBEECK, B., *Grondslagen van Publiek Recht*, Brugge, Vanden Broele, 2003, 591 p.

Verzamelwerken

Encyclopedia of prisons & correctional facilities, BOSWORTH, M (ed.), II dln., Thousand Oaks, Sage Publications, 2005, 1334 p.

Handboek Forensisch Welzijnswerk, BOUVERNE-DE BIE, M. (ed.), Gent, Academia Press, 2002, 707 p.

Tralies in de weg: het Belgische gevangeniswezen: historiek, balans en perspectieven, NEYS, A. en PETERS, T. (eds.), Leuven, Universitaire Pers, 1994, 425 p.

Elektronische bronnen

ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE (z.d.)
'Oppervlakte en bevolkingsdichtheid' in Statistieken [WWW]. F.O.D. Economie, K.M.O.,
Middenstand en Energie: http://statbel.fgov.be/figures/dsp_nl.asp [01/03/07]

AMBASSADE VAN CANADA IN BELGIË EN LUXEMBURG (2005/12/05) 'Politieke
situatie' in Overzicht van de Canadees-Belgische betrekkingen [WWW]. Government of
Canada/Gouvernement du Canada: http://www.dfait-maeci.gc.ca/canada-europa/brussels/canada_belgium-nl.asp [03/02/07]

C.I.A. (2007/03/15) 'Belgium' in the World Factbook [WWW]. Central Intelligence Agency:
<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/be.html> [19/03/07]

C.I.A. (2007/03/15) 'Canada' in the World Factbook [WWW]. Central Intelligence Agency:
<https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/ca.html> [19/03/07]

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.)
How we operate [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada:
http://www.csc-scc.gc.ca/text/organi/organe04_e.shtml [21/03/07]

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.)
Institutional Profiles [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada:
http://www.csc-scc.gc.ca/text/region/institutional_profiles_e.shtml [10/04/07]

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA (z.d.)
Our role [WWW]. Correctional Service Canada/Service Correctionnel Canada:
http://www.csc-scc.gc.ca/text/organi/organe01-01_e.shtml [22/03/07]

DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA/MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA
(2007/02/15) 'Section 743.1 (1) en (3)' in de Criminal Code [WWW]. Department of Justice
Canada /Ministère de la Justice Canada : http://laws.justice.gc.ca/en/showdoc/cs/C-46/bo-ga:l_XXIII-gb:s_743/en#anchorbo-ga:l_XXIII-gb:s_743 [21/03/07]

DIENST VOOR STRAFRECHTELIJK BELEID (z.d.) 'Beslissingen' in Veroordelingen en Opschortingen [WWW]. Dienst voor Strafrechtelijk beleid:

http://www.juridat.be/statistique_dsb/inhoud/nl_index.htm [23/04/07]

E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 25 april 2007.

E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 22 maart 2007.

E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007.

E-mail met Janssens An, directrice gevangenis Antwerpen, 20 maart 2007.

F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Organogram D.G.E.P.I. [WWW]. F.O.D. Justitie:

http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/organi03_08_05/images_organi/dg_epi.html [2/04/07]

F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Organogram F.O.D. Justitie [WWW]. F.O.D. Justitie:

http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/organi03_08_05/images_organi/dg_epi.html [02/04/07]

F.O.D. JUSTITIE (z.d.) Strafinrichtingen [WWW]. F.O.D. Justitie:

http://www.just.fgov.be/nl_htm/organisation/html_org_admcentrale/strafinrichtingen.htm
[05/04/07]

HERMANS, E., STORME, I. en VANDEN DRIESSCHE, N., *Psychosociale dienst. Organisatie en werking*. (Powerpoint-presentatie). Gent, 8 maart 2007.

INTERNATIONAL CENTRE FOR PRISON STUDIES (2006/12/10) 'Occupancy level (based on official capacity)' en 'Prison Population Rate' in Prison Brief for Belgium [WWW]. International Centre for Prison Studies:

http://www.kcl.ac.uk/depsta/rel/icps/worldbrief/europe_records.php?code=127 [22/03/07]

INTERNATIONAL CENTRE FOR PRISON STUDIES (2006/06/21) ‘Occupancy level (based on official capacity)’ en ‘Prison Population Rate’ in Prison Brief for Canada [WWW].

International Centre for Prison Studies:

http://www.kcl.ac.uk/depsta/rel/icps/worldbrief/north_america_records.php?code=188
[22/03/07]

JANVIER, R. (07/10/2006), ‘Statutair of contractueel : wat betekent dit voor mij?’ [PDF-bestand]. Selor/Universiteit Antwerpen:

<http://www.selor.be/otherpdf/Presentatie%20statutaircontractueel%20NL.pdf> [14/12/06]

PUBLIC SAFETY CANADA/SÉCURITÉ PUBLIQUE CANADA (z.d.) Who we are [WWW]. Public Safety Canada/ Sécurité Publique Canada: <http://ps-sp.gc.ca/abt/wwwa/index-en.asp> [02/04/07]

SELOR (z.d.), ‘Selectieproces voor contractuele functies en functies voor de interne markt’ [WWW]. Selor: <http://www.selor.be/procedureconim.aspx> [14/12/06]

SELOR (z.d.), ‘Selectieproces voor statutaire functies en managementfuncties’ [WWW]. Selor: <http://www.selor.be/procedurestatman.aspx> [14/12/06]

SELOR (z.d.), ‘Selectiereglement penitentiair beampten (m/v) voor de strafinrichtingen in heel Vlaanderen en Brussel’ [PDF-bestand]. Selor: http://www.selor.be/ExamReg/R_ANG06857.pdf [01/12/06]

TOWN OF HAY RIVER (z.d.) Map of Canada [JPG-beeldbestand]. Town of Hay River, Northwest Territories: www.hayriver.com/assets/map-canada.jpg [19/03/07]

Dagbladartikels

ALBERS, I., Onkelinx stapelt ‘ongelukken’ op, *De Standaard*, 21 augustus 2006, p.4.

DE SMET, F., Tralies zijn de zwakste schakel, *Het Nieuwsblad*, 21 augustus 2006, p.4.

EECKHAUT, M., Al negen cipiers in opspraak in Bergen, *De Standaard*, 21 december 2006, p.11.

GHIJS, I., Gevangenis Vlaamse jongeren in Everberg, *De Standaard*, 4 mei 2007, p.5.

GORLE, P., De 'ongelukken' van Laurette, *Het Laatste Nieuws*, 15 september 2006, p.2.

JUSTAERT, M., Minister Onkelinx enthousiast over Canadese gevangensmethode, *De Morgen*, 13 september 2006, p.3.

M.P.H., Gevangenis laat op zich wachten, *Het Nieuwsblad*, 18 januari 2007, p. 3.

Wetteksten en internationale overeenkomsten

Art. 5 II 7° Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 ter hervorming van de instellingen, *B.S.*, 15 augustus 1980.

COUNCIL OF EUROPE, Recommendation (2006)2 on the European Prison Rules, Straatsburg, 11 januari 2006, 23 p.

Diversen (onderzoeksrapporten, jaarverslagen, brochures, ...)

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *At a glance: Correctional Training Programme*. (intern document). Ottawa, 1999, 1 p.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Classification Standard Correctional Services (CX)*. (rapport). Ottawa, 2004, 21 p.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Correctional Officer I (CX-I) Recruitment Information Package*. (brochure). Kingston, 2007, 13 p.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, *Recruitment Screening / Assessment Report*. (intern document). Ottawa, 2005, 7 p.

DIRECTORAAT-GENERAAL STRAFINRICHTINGEN, *Jaarverslag 1999*. (jaarverslag). Brussel, 1999, 190 p.

DIRECTORAAT-GENERAAL STRAFINRICHTINGEN, *Jaarverslag 2000*. (jaarverslag). Brussel, 2000, 85 p.

F.O.D. JUSTITIE, *Federale Overheidsdienst Justitie*. (brochure). Brussel, 2006, 22 p.

F.O.D. JUSTITIE, *Justitie in cijfers 2006*. (brochure). Brussel, maart 2007, 50 p.

FORUM VOOR HERSTELGERICHTE DETENTIE, *Een (r)appèl op herstel. Herstelgerichte detentie en de functie van de herstelconsulent*. (voorstellingstekst). Gent, november 2005, 3 p.

Gesprek met Mevr. Katrien Danneels, 7 mei 2007.

OVERLEGPLATFORM VOORWAARDELIJKE INVRIJHEIDSTELLING, *Jaarverslag 2004*. (jaarverslag). Brussel, 2004, 29 p.

PERSONEELSDIENST D.G.U.S.M., *Algemene inleiding tot het statuut van het rijkspersoneel*. (cursus). Brussel, D.G.U.S.M., 2006, 116 p.

P.C.B.O., *Jaaroverzicht 2006 cursisten P.C.B.O. sessie 149-163*. (intern document). Brugge, 2006, 6 p.

P.C.B.O., *Lesschema basisopleiding op P.C.B.O.* (intern document). Brugge, 2006, 2 p.

P.C.B.O., *Missie D.G.U.S.M.* (cursus). Brugge, 2006, 3 p.

TELLIER, C., MILETO, J.A., DOWDEN, C. en VUONG, B., *Profile of Correctional Officer Recruits*. (rapport)., Ottawa, 2001, 29 p.

TORREELE, F., *De basisopleiding voor penitentiair beambten in vergelijkend perspectief*. (Diss. Lic. Criminologie). Gent, 2005-2006, 122 p.

WAUTERS, A., *De inrichting van de Federale Overheidsdienst Justitie. Het Directoraat-Generaal Uitvoering van Straffen en Maatregelen.* (cursus). Merksplas, mei 2006, 91 p.

BIJLAGEN

<u>Overzicht bijlagen</u>	<u>i</u>
<u>Bijlage 1: ‘Rating Guide Personal Suitability’ voor kandidaat-C.O.’s</u>	<u>ii</u>
<i>(bron: E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007; CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, Rating Guide Personal Suitability. (intern document) Ottawa, 2005, 8 p.)</i>	
<u>Bijlage 2: Extra domein ‘Rating Guide Personal Suitability’ voor kandidaat-P.W.’s</u>	<u>x</u>
<i>(bron: E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007; CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, Rating Guide Personal Suitability for Primary Workers. (intern document) Ottawa, 2005, 2 p.)</i>	
<u>Bijlage 3: Overzicht selectieprocedure voor federale C.O.’s</u>	<u>xii</u>
<i>(bron: E-mail met Clair Pam, verantwoordelijke voor de rekrutering van nieuwe werkrachten bij de C.S.C in de regio Ontario, 30 april 2007; CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, Recruitment Process C.S.C. (Powerpoint-presentatie). Ottawa, 2005)</i>	
<u>Bijlage 4: Lesschema P.C.B.O.</u>	<u>xvi</u>
<i>(bron: P.C.B.O., Lesschema basisopleiding op P.C.B.O. (intern document). Brugge, 2006, 2 p.)</i>	
<u>Bijlage 5: Lesschema Correctional Training Programme Canada</u>	<u>xviii</u>
<i>(bron: E-mail met Bally Dennis, opleidingsadviseur C.S.C. in de regio Ontario, 22 maart 2007; CORRECTIONAL SERVICE CANADA/SERVICE CORRECTIONNEL CANADA, At a glance: Correctional Training Programme. (intern document). Ottawa, 1999, 1 p.)</i>	

Bijlage 1: ‘Rating Guide Personal Suitability’ voor kandidaat-C.O.’s

1. Respect

Description

Within the correctional environment, the employee will regularly encounter experiences that place his or her values up against those of other individuals and groups. Firstly, it is vital that the candidate has values that are generally consistent with those enunciated in the CSC Mission. Where differences exist, the candidate must be capable of respecting these differences to maintain his or her professional obligations. Furthermore, how he or she behaves in response to perspectives, beliefs, or ideas other than his or her own will have a significant impact on how effective the candidate would be in encouraging and assisting the offender and in working in the correctional team. It is imperative that potential employees bring to the position a respect for Canadian law, authority, the philosophy of social justice, and the CSC Mission. They will experience differences in values and beliefs in the diverse groups of offenders, staff, and other criminal justice system partners. Their ability to be empathic, while upholding their value system, is essential.

Examples of Supporting Behaviours

Abides by rules
 Acknowledges and accepts corporate norms and boundaries
 Accepts direction
 Supports leaders and authority figures
 Allows for differences in opinion
 Explores and recognizes the needs of others
 Interacts with others in a mannerly fashion
 Defers judgement to seek to understand other points of view
 Endorses rule of law
 Supports the rights of others

Rating Guide

0	The candidate is outwardly critical of Canadian law and/or the philosophies of social justice and progressive Canadian corrections. His or her value system is dissonant and irreconcilable with that of the CSC Mission. The candidate is hostile to the beliefs, ideas and differences of others and aggressively oppresses diversity. The candidate attempts to impose his or her strong biases on others. He or she is likely to initiate punitive encounters with offenders and confrontational relations with others. The candidate would likely rebel against the authority of his or her supervisors.
1	The candidate is passively unsupportive of Canadian law and/or the philosophy of social justice and progressive Canadian corrections. When probed, the candidate displays disrespect, rigidity, intolerance, and insensitivity towards the CSC Mission, as well as towards the beliefs, ideas, and differences of others. When confronted, the candidate guards and defends his or her values. The candidate’s absence of empathy and compassion would likely lead to confrontations with offenders and others. The candidate’s lack of respect for authority would likely make him or her very difficult to supervise.
2	The candidate is ambivalent towards Canadian law and/or the philosophy of social justice and progressive Canadian corrections. While not strongly opposed to the CSC Mission, the candidate demonstrates indifference. He or she is apathetic towards the beliefs, values and differences of others. The candidate’s lack of commitment to a value system would likely lead to sporadic, complacent interactions with offenders and others. The candidate would likely need continual supervision in this area.
3	The candidate generally accepts Canadian law and/or the philosophy of social justice and progressive Canadian corrections. There are some differences between his or her value system and the CSC Mission, however the candidate is flexible enough to re-adjust and respect these minor differences. He or she reacts tactfully, courteously, and sensitively to the beliefs, ideas, and differences of others. The candidate’s empathy and compassion would likely result in open, fair, and humane interactions with offenders and others. The candidate would require routine supervision in this area.

4	The candidate endorses Canadian law and/or the philosophy of social justice and progressive Canadian corrections. There is consistency between his or her value system and the CSC Mission. He or she engages in encounters tactfully, courteously, and with sensitivity to the beliefs, ideas, and differences of others. The candidate's high level of empathy and compassion would likely generate proactive, value-based interactions with offenders and others. The candidate would require occasional supervision in this area.
5	The candidate staunchly and openly advocates for Canadian law and/or the philosophy of social justice and progressive Canadian corrections. There is a strong concordance between his or her value system and that of the CSC Mission. He or she facilitates encounters tactfully, courteously, and with sensitivity to the beliefs, ideas, and differences of others. The candidate firmly believes that he or she can have a positive impact and would likely stimulate offenders and others to reexamine their ethics. The candidate would require minimal supervision in this area.

2. Initiative

Description

The capacity to: Identify work yet to be completed and undertake appropriate action. Recognize situations which require action and to put forth a significant effort into finding solutions. Originate actions rather than just responding to events, be proactive instead of reactive. Actively influence events rather than passively accepting the status quo. Be creative, originate, develop and carry through activities to completion. Independently undertake new work activities without specific direction. Complete work assignments without supervision.

Examples of Supporting Behaviours

Follows through on activities and goes beyond what is expected of him or her.
 Anticipates events rather than reacts to them, and takes the necessary action.
 Comes up with original, creative ideas, innovative approaches or solutions to problems.
 Is proactive; goes beyond what is expected of him or her.
 Demonstrates an ability to see, understand and perform the duties without always waiting for colleagues to take the initiative or provide the incentive to complete the work.
 Looks for ways to improve the job or the situation and suggests new ideas and constructive solutions.

Rating Guide

0	The candidate does not at all do what is expected of him/her. He or she outright refuses to take initiative and recommend solutions to problems. He or she refuses to take responsibility for the development of his or her work. His or her complete lack of initiative will adversely affect the work done by his or her supervisor and the organization.
1	The candidate must be directed at all times to do what is expected of him or her. He or she is resistant to doing the expected work. He or she does not see the importance of making changes to his or her work or finding solutions to problems. He or she may denigrate other employees' and inmates' efforts to show initiative. The candidate should probably be under intensive supervision in this respect.
2	He or she is reluctant to perform the expected work. He or she does what is expected of him or her if persuaded to do so by his or her supervisor. He or she does not think that it is his or her job to contribute to the development of the organization, so he or she waits for decisions to be made and does not propose solutions. He or she will probably not be interested in the initiatives of other employees and inmates. The candidate will require continuous supervision in this respect.

3	He or she carries out a number of the expected tasks. He or she does not wait for somebody else to give him or her work. With some supervision, the candidate proposes solutions to immediate problems. The candidate follows the rules and policies of the institution. He or she will probably support other employees' and inmates' initiatives. The candidate will require normal supervision in this respect.
4	The candidate makes an additional effort to do his or her work properly. He or she is creative and suggests changes in the regular course of his or her duties. The candidate understands and actively complies with the rules and policies of the institution. The candidate takes initiative in his or her work environment without asking for help and he or she actively supports the initiatives of other employees and inmates. The candidate will require occasional supervision in this respect.
5	The candidate enthusiastically agrees to the work expected and shows willingness to assume responsibilities that exceed the minimum requirements of the position. The candidate suggests and initiates major changes in the regular course of his or her duties and influences changes made by others. He or she actively looks for ways to improve a situation and explore new ideas. He or she makes maximum use of the legislation and guidelines for the good of the organization. He or she helps other employees and inmates to take charge and contributes to the well-being of the organization. The candidate will require minimal supervision in this regard.

3. Integrity

Description

Often, employees must take action in situations where procedures are not prescribed and a degree of judgement is required. These situations will present moral and ethical issues and perhaps even dilemmas. Their decisions will be influenced by many factors, including their value system and the values of the CSC. There are however many other external influences within the correctional environment that may impact on the officers' decisions, most notably, the values and norms of offenders and other staff, (value-based conflict). Employees must be "values courageous" to credibly assert themselves with others when facing moral dilemmas and they must be accountable for their actions. There must be a consistency between their behaviour and their personal and the organization's values.

Examples of Supporting Behaviours

Appropriately expresses opinions
 Raises and debates issues
 Challenges inappropriate behaviour of others
 Takes a position
 Asserts him or herself
 Admits errors
 Accepts responsibility

Rating Guide

0	The candidate quickly collapses his or her value system if faced with the slightest of opposition. He or she is highly susceptible to the manipulation, exploitation, or corruption of his or her value system. Consequently, the candidate is unable to regulate his or her individual behaviour. He or she is likely to be easily influenced to participate in unprofessional, even illegal, acts to conform to the forces of other value systems. Generally, he or she is likely to commit indiscretions and allow the commission of indiscretions by offenders or other staff to avoid value-related conflicts. The candidate would likely require an inordinate level of supervision in this area.
----------	---

1	The candidate is inhibited in asserting his or her value system. He or she reluctantly succumbs to moderate levels of peer pressure or subcultural restraints to behave contrary to his or her value system. Consequently, the candidate's behaviour is erratic depending on the nature and degree of external pressure. At times, he or she is likely to commit major indiscretions, and allow the commission of indiscretions by offenders or other staff, in situations where value-related conflicts arise. The candidate would likely need intensive supervision in this area.
2	The candidate's level of security in his or her value system vacillates. At times, he or she can independently make decisions and take actions without being unduly affected by peer pressure or subcultural restraints. The candidate would likely honour his or her ethical standards in situations where it called for him or her to confront a major indiscretion, particularly in relation to offenders. The candidate would likely however allow, rationalize, and conceal minor indiscretions of other staff members. The candidate would need continual supervision in this area.
3	The candidate is committed to his or her value system and demonstrates generally consistent and independent behavior, despite the influences of peers and subcultures. The candidate would likely assert his or her value system in situations, even where conflict with others is most probable. The candidate would be ethical when reacting to encounters with offenders and staff. The candidate would require routine supervision in this area.
4	The candidate is very self-assured in his or her value system and not only demonstrates consistent and independent behaviour, despite the influences of peers and subcultures, but also collaborates with others to examine ethical situations and dilemmas from time to time. The candidate would likely be ethical when reacting, and fostering, encounters with offenders and staff. The candidate would require occasional supervision in this area.
5	The candidate is extremely mature with his or her value system and confidently uses it to promote value-based interactions with others. He or she works diligently to invite others to freely submit their values, ideas, and behaviours to scrutiny. He or she acts in a positive and dynamic manner to courageously initiate and contribute to the building of work team integrity. The candidate is well received as a role model for ethical behaviour and would likely carry a high level of credibility with offenders and other staff. The candidate would require minimal supervision in this area.

4. Results Orientation

Description

Employees face a degree of structure in their work. They may experience inflexible shift schedules, detailed work instructions, and stringent work requirements. Firstly, employees must be reliable to attend to these work realities. Being timely, vigilant, and meticulous promotes safety and security within the correctional institution. Simple compliance to basic work requirements is not enough however. Beyond the structure of the work, employees must initiate, improvise, and innovate within their work to produce results. They must actively participate to define work requirements, potential problems and opportunities and to initiate activities that will contribute to good correctional practices.

Examples of Supporting Behaviours

Arrives on time
 Strives to be efficient
 Commits to company time
 Finishes what he or she starts
 Quality controls own work
 Strives for excellence
 Works independently
 Looks for additional work
 Suggests new work routines

Rating Guide

0	The candidate avoids producing results. He or she abdicates personal responsibility, seriously risking job security to do so. This may include persistent lateness and illegitimate absences. The candidate requires close monitoring and, if left unsupervised, he or she would likely partake in personal, not work-related, activities. He or she “steals company time”. Continually, the candidate produces inaccurate, incomplete, and overdue work. The candidate would likely require an inordinate level of supervision in this area.
1	The candidate resists producing results. He or she depreciates individual responsibility and is only motivated to perform at a minimal capacity to avoid serious conflict with clients, peers, or supervisors. While attendance and punctuality are not chronic problems, the candidate may manipulate the boundaries of schedules to his or her advantage. Frequently, the candidate produces inaccurate, incomplete, or overdue work. The candidate would likely need intensive supervision in this area.
2	The candidate is detached from his or her responsibility to produce work and is comfortable in generating mediocre results. While he or she is usually punctual and respectful of the employer’s schedule, he or she will indifferently compromise his or her work efforts to fulfill non-work related needs, perhaps discounting timeframes or work quality. The candidate’s commitment to quality is directly proportional to the level of prodding exerted by clients, peers or the supervisor. The candidate does not initiate and pursue work activities beyond the basic requirements that have been specifically assigned. The candidate would need continual supervision in this area.
3	The candidate assumes responsibility for the production of results. He or she takes individual responsibility in completing prescribed tasks accurately, thoroughly and on time. Being delegated individual responsibility for work is a motivator to him or her. The candidate is dependable and makes efficient use of work time to complete structured work tasks and at times will define and initiate work beyond its basic expectations. He or she is usually accurate, thorough, and timely. The candidate would require routine supervision in this area.
4	The candidate actively seeks to produce results and to exceed the work requirements. He or she dependably completes all assigned tasks and exceeds this basic expectation by autonomously pursuing additional, challenging work. The candidate is a strong self-starter. The candidate would require occasional supervision in this area.
5	The candidate drives to make a maximum contribution. He or she is motivated to achieve, to be recognized, to be challenged, and to advance. The candidate holds him or herself accountable for his or her results and displays significant levels of stamina to work towards excellence. He or she anticipates work needs and acts as a leader in establishing work processes and setting standards. The candidate would require minimal supervision in this area.

5. Teamwork

Description

Employees work in teams and their quality of work is significantly influenced by their ability to lead and follow appropriately, support other members, and kindle team initiative. They are dedicated to the team’s goals and they cultivate a team environment of collaboration. Unselfishly, they give credit to the collective efforts of the team. They are perceptive of other team members needs and adapt themselves to team dynamics. They may encourage, compromise, or challenge other members, depending on the circumstances, always with the focus to promote team excellence.

Examples of Supporting Behaviour

- Actively encourages team members
- Attentive to the needs of others
- Compromises to reach consensus
- Facilitates harmony between team members
- Follows the lead of others
- Takes charge of situations where appropriate

Contributes ideas and opinions to the team
 Coordinates team activities
 Confronts self-oriented behaviour of other team members
 Clarifies team purpose and processes
 Celebrates team accomplishments
 Recognizes team effort

Rating Guide

0	The candidate is extremely self-oriented and rejects team goals. He or she is aggressively self-serving, blocking, attention seeking, dominating, and diverting in his or her interactions with others. He or she actively sabotages team synergy and derails the team from its common purpose. This behaviour would likely result in crippling rivalry amongst team members and a disintegration of the team. The candidate would likely undermine the supervisor's efforts to build a team environment.
1	The candidate demonstrates self-oriented behaviour and attempts to alter team goals to meet his or her individual needs. His or her conduct is either irrelevant or disruptive to the team's problem solving processes and interpersonal working relationships. The candidate's selfish or unsuitably strong competitive tendencies would likely severely incapacitate the team in meeting mutual objectives. Any team successes are in spite of the candidate's behaviour. The candidate would likely need intensive supervision in this area.
2	The candidate complies with team goals. He or she demonstrates minimal self-orientated behaviour however cannot balance concerns for team members with concerns for productivity. The candidate may be disproportionately focused on maintaining team camaraderie and social health to the point that work objectives suffer, or he or she may be strongly task-oriented and unable to promote critical team dynamics. As a result, the candidate's behaviour would hamper the team's ability to meet its goals. The candidate would likely need continual supervision in this area.
3	The candidate identifies with team goals and collaborates with team members to support team efforts. He or she can be task-oriented and initiate activities to keep the team focused. Where team disharmony exists, the candidate can also react by compromising, harmonizing, and encouraging other members. The candidate is generally adaptable to team chemistry and dynamics. The candidate's behaviour would contribute to a well functioning team. The candidate would require routine supervision in this area.
4	The candidate advocates team goals. He or she is comfortable and confident in the team setting. The candidate easily adapts to the changing group dynamics and at times anticipates and initiates actions that will maximize team productivity. He or she is equally capable of leading and following. There is a balanced commitment to team results and to team dynamics. The candidate's behaviour would contribute to a very strong team. The candidate would require occasional supervision in this area.
5	The candidate actively participates in the definition of team goals and standards. He or she is highly perceptive of team dynamics and adapts to compensate for team shortcomings. This adaptability allows him or her to follow the lead of others, compromise, build consensus, energize and empower team members, and take the lead, depending on the needs of the group. He or she sacrifices personal needs for the good of the team and celebrates team successes. The candidate's behaviour would contribute to an extremely high functioning team. The candidate would require minimal supervision in this area.

6. Sensitivity to Diversity

Description

Understanding that each individual is unique, and recognizing individual differences (mental or physical disability, race, ethnicity, gender, sexual orientation, socio-economic status, age, religious beliefs political beliefs and geographic and regional differences). Acceptance and respect of these differences. Exploring differences in

a safe, positive, and nurturing environment. Understanding each other and moving beyond simple tolerance to embracing and celebrating the rich dimensions of diversity possessed by each individual.

Examples of Supporting Behaviours

Is open and listens to others
 Respects and considers their ideas, opinions, needs and interests.
 Readily accepts differences and diversity
 Is empathetic, especially toward people with different values and cultural backgrounds or with special needs
 Is courteous, respectful and polite towards others
 Tries to understand diversity.
 Recognizes and accepts diversity as a whole.
 Accepts different points of view.
 Does not discriminate against others.
 Does not reinforce stereotypes.
 Participates in learning activities about diversity and encourages colleagues to join in.

Rating Guide

0	Differences make the candidate feel insecure. He or she sees them as threatening (Bennet). He or she expresses negative prejudices and stereotypes (Bennet) regarding other employees and inmates who belong to populations different from his or her. He or she has a hostile reaction to different viewpoints and beliefs. He or she will probably refuse to work with people from various. He or she will probably get into conflict with employees and inmates of various (experiences? populations? orientations?). He or she clearly refuses to take part in learning activities on diversity. The candidate will probably have to be excessively supervised in this regard.
1	Ethnocentric. He or she thinks that the population he or she belongs to is superior to others. Intolerant of diversity. He or she is disrespectful and discriminatory towards other employees and inmates who belong to populations different from his or hers. He or she refuses to take part in learning activities concerning diversity. He or she is inflexible or indifferent to different viewpoints and beliefs. He or she will probably refuse to work with persons of various (experiences? populations? orientations?). The candidate will probably have to be intensively supervised in this regard.
2	He or she manifests ambivalent feelings regarding diversity (Bennet). The candidate does not acknowledge the impact of negative behaviour patterns. By his or her inaction, the candidate encourages negative behaviour, and this creates discrimination against others. He or she tolerates harassment and discrimination in his or her workplace. He or she is not interested in various viewpoints and beliefs. He or she will probably have difficulty working with employees and inmates of various (experiences? populations? orientations?). He or she is not interested in learning activities on diversity. The candidate will require continual supervision in this regard.
3	The candidate acknowledges his or her prejudices, fears and confidence level, and is taking action to change them. He or she acknowledges the harmful effects of negative behaviour and discrimination, and is taking action to avoid their impact. He or she is open to diversity. He or she takes advantage of opportunities to learn about diversity. He or she is open to various viewpoints and beliefs. He or she uses respectful, inclusive and non-stereotypical language. The candidate will require normal supervision in this regard.
4	The candidate passes on the values of diversity to others. He or she understands the principles of diversity. He or she looks for and benefits from opportunities to learn about diversity. He or she shows much empathy for people of various (experiences? populations? orientations?). He or she actively encourages others to examine their prejudices and fears and to learn from their experiences. He or she uses respectful, inclusive and non-stereotypical language, and acquires various styles of communication (verbal and non-verbal). The candidate will require occasional supervision in this regard.

5	He or she seems to have an ability to adapt to the most varied situations (Bennet). He or she supports and encourages positive behaviours in others. He or she acknowledges differences and works to eliminate stereotypes. He or she understands that his or her cultural upbringing has an influence on his or her values and beliefs, and that there are other ways of solving problems. He or she promotes diversity in his or her workplace. He or she recognizes and questions behaviour patterns, attitudes and practices that may exclude some inmates or staff members. He or she encourages his colleagues to get involved in creating a workplace that values diversity. He or she adjusts his or her communication style to suit the needs of all staff members and inmates.
----------	--

Bijlage 2: Extra domein ‘Rating Guide Personal Suitability’ voor kandidaat-P.W.’s

1. Sensitivity to Women's Issues

Description

While working in a female facility, the employee will be expected to assist female offenders in dealing with and addressing their unique needs and issues. The employee must have an open mind and demonstrate a high degree of empathy while maintaining a firm and consistent approach. The candidate must be culturally sensitive to the needs of women offenders as well as knowledgeable of the programs and resources available to address the female offender's specific needs.

Examples of Supporting Behaviours

An open mind towards questions and issues related to women.

Acknowledges that women present unique needs and issues.

Sensitivity to knowledge of issues pertaining to ethnic and aboriginal women.

Aware of culturally appropriate environments and programs, e.g. Native Sisterhood, BIFA.

Express a keen interest and commitment toward working with women.

Empowers women offenders and avoids a paternalistic or controlling approach.

Recognizes the impact of cultural alienation / racism.

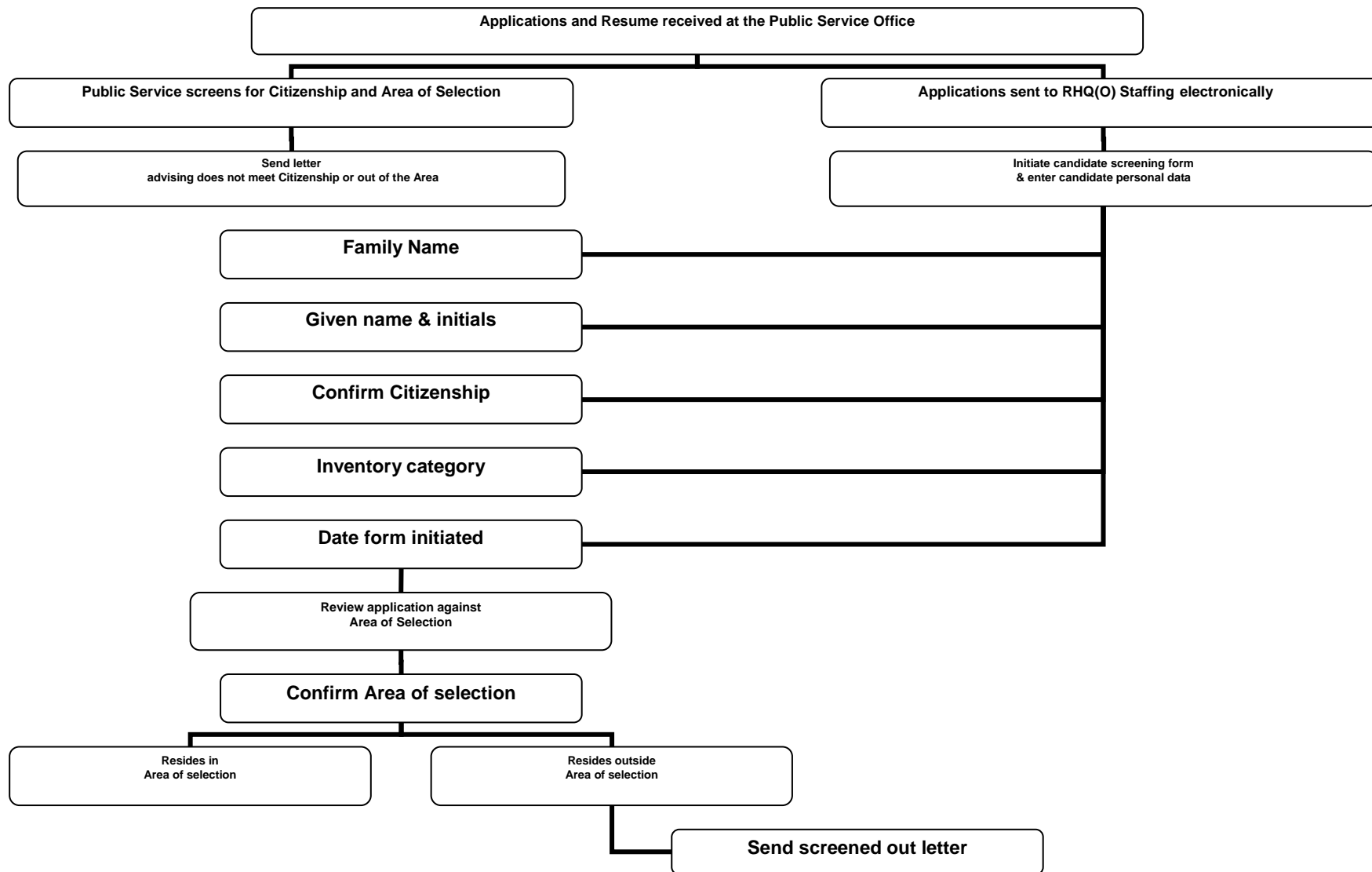
Demonstrates Patience, Consistency, Firmness, Empathy, outgoing personality, good people skills or other positive behaviours or qualities.

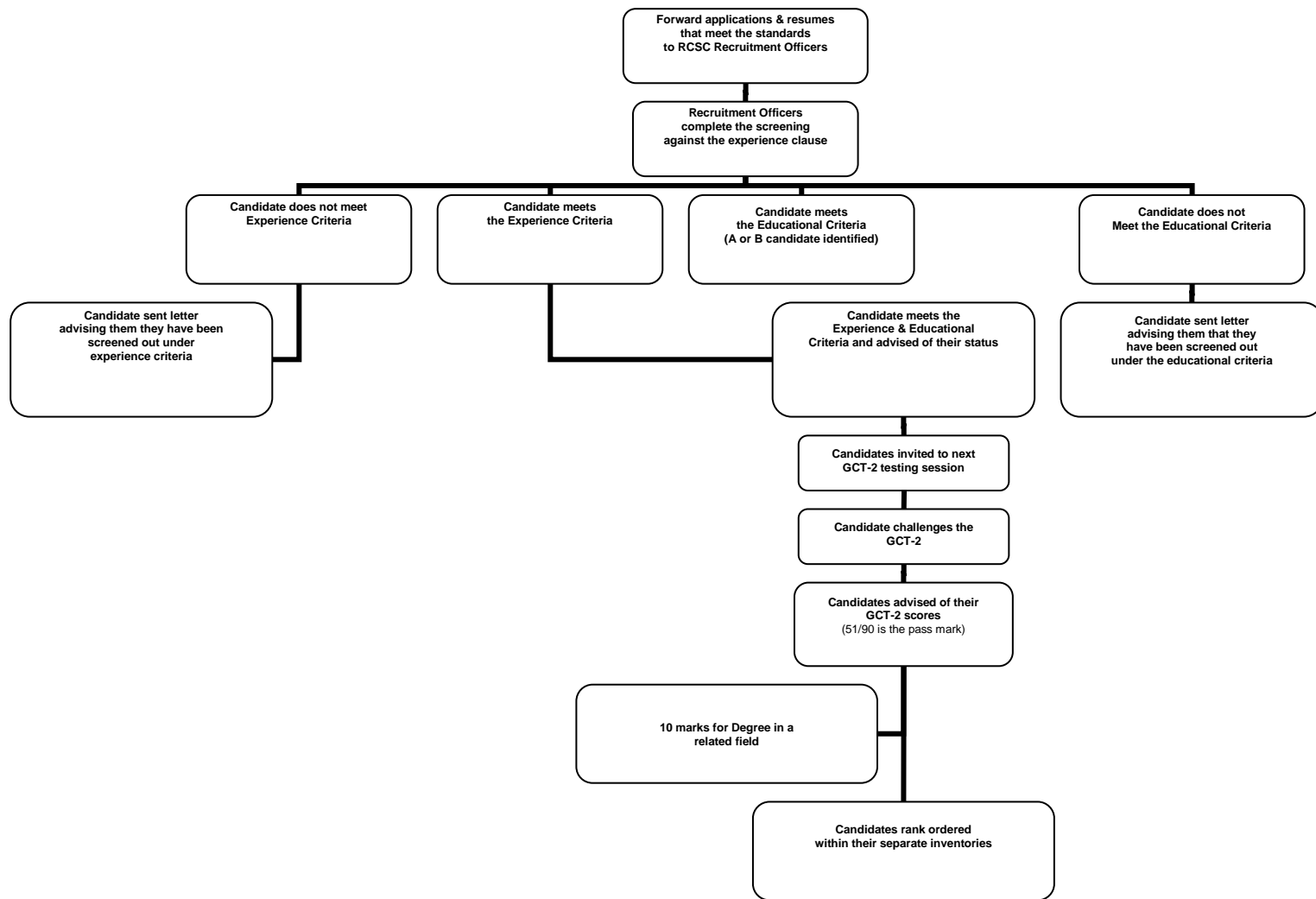
Rating Guide

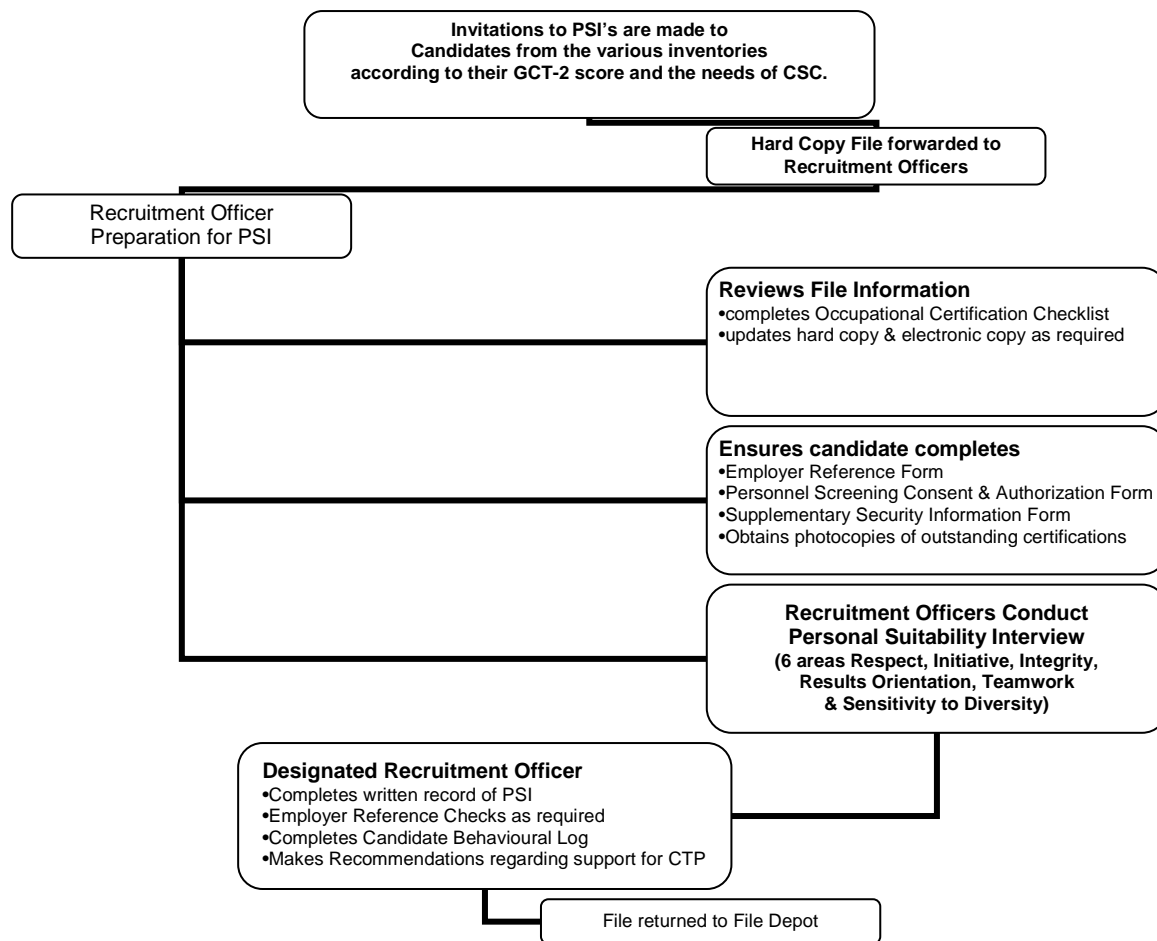
0	The candidate's qualifications with respect to sensitivity to women's issues fall short of the required standards with respect to all indicators listed.
1	Overall candidate's qualifications fall short of the required standards with respect to most of the indicators listed below. The candidate demonstrated deficiencies that would in all likelihood create serious problems in their required on-the-job performance.
2	Overall the candidate's qualifications do not meet the requirements for many of the indicators listed below resulting in their not performing adequately in the position of primary Worker. The candidate demonstrated deficiencies that could result in some problems on the job.
3	Candidate's qualifications demonstrate a satisfactory level of sensitivity to women's issues. She/he does not demonstrate any serious deficiencies with respect to any of the examples of supporting behaviour that would create problems in on-the-job performance.
4	Overall the candidate's qualifications with respect to sensitivity to women's issues are above average and should ensure effectiveness. Her/his sensitivity demonstrates that she/he excels on some or most of the indicators listed and meets all others.

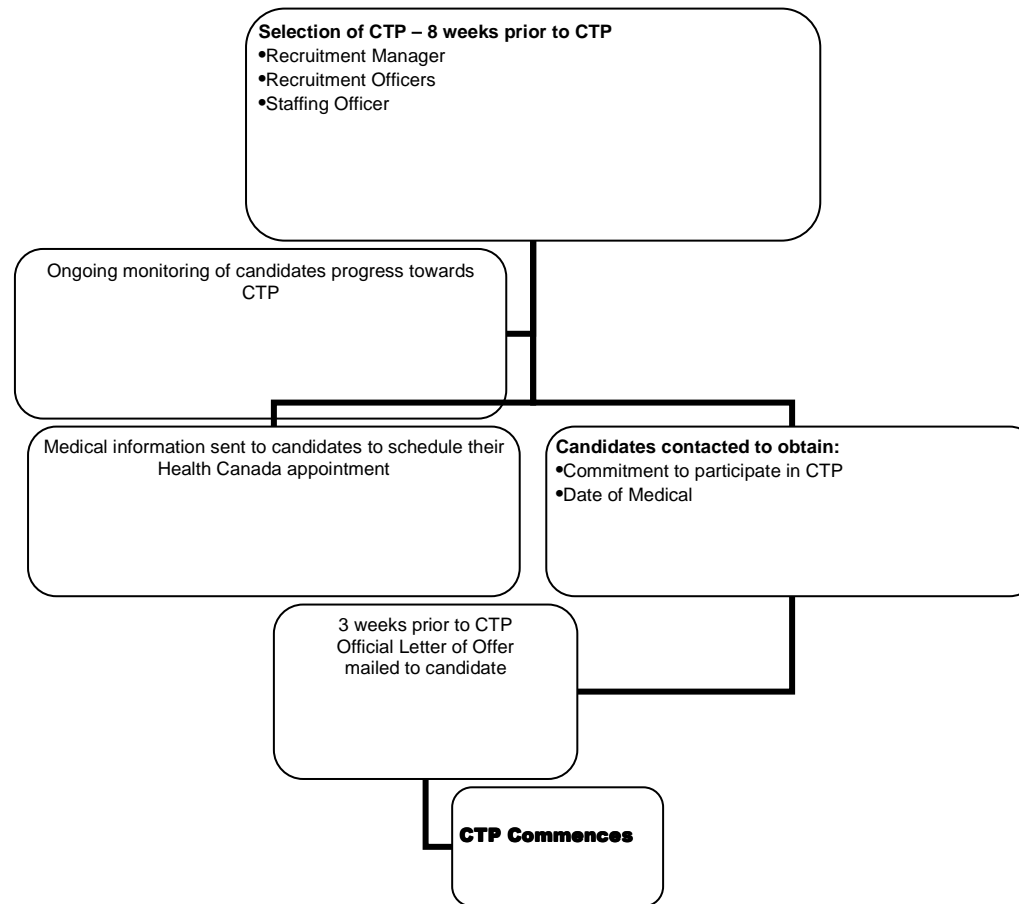
5	The candidate demonstrates a very high level of quality in her/his sensitivity to women's issues at all times. Her/his overall qualifications and behaviour is exceptional in all the indicators and should ensure extreme effectiveness.
---	---

Bijlage 3: Overzicht selectieprocedure voor federale C.O.'s









Bijlage 4: lesschema P.C.B.O.

	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5	Week 6
Totaal module 1 Bestuurlijke situering	26					
missie DGUSM	2					
bestuurlijke situering	3,5					
PSD	1		1			
missie en werkorganisatie beambte geschiedenis	2,5	2				3
zin van de straf	3					
herstelgerichte detentie	2		2			
bezoek Gent	3,5					3,5
bezoek PCB	3,5					
bezoek open inrichting	3		3			
Totaal module 2 Personeelsaangelegenheden	24					
statuut	6,5	5				
tucht personeel	1,5	1,5				
ontwikkelcirkels	2			3,5		2
IDPB	3,5					
IDPB - Brand	1					1
besmettelijke ziekten	1,5		1,5			
deontologie	2	2				
kwetsbare relaties	3			3		
dilemmatraining	3					3
Totaal module 3 Regime, taken, veiligheid	69,5					
A.R.	3	3				
basiswet	2	2				
maaltijd	0,5	0,5				
kantine	0,5	0,5				
wandeling	1	1				
inkomenden, kledij, hygiëne	3,5		3,5			
telefoon, briefwisseling	1	1				
bezoek	2			2		
godsdienst	0,5	0,5				
Vlaamse Gemeenschap	1,5		1,5			
arbeid	1			1		

Bijlage 5: Lesschema Correctional Training Pro

<i>MODULE ONE WELCOME TO CSC</i>	<i>DUR</i>	<i>MODULE TWO OFFENDER'S WORLD</i>	<i>DUR</i>	<i>MODULE THREE EVERYDAY JOB</i>	<i>DUR</i>	<i>MODULE FOUR PUTTING IT ALL TOGETHER</i>	<i>DUR</i>	<i>MODULE FIVE SPECIALIZED SKILLS</i>	<i>DUR</i>
1. Intro CAPRA	4.5	1. Intro Case Man.	3.5	1. Gather Info & Report Writing	4.0	1. Mace & Oleoresin Capsicum (OC)	3.25	1-6 Self Defence Skills & Testing	19.5
2. Acquire/Analyze Info/Listening	3.0	2. Prison Sub-cult.	3.5	2. Control Offender Move't	4.0	2. Practical Skills Test: Observation & Reporting Skills	1.5	7-14 Arrest & Control Skills & Testing	26.0
3. Apply CAPRA & Commun. Skills	4.5	3. Case Man. Reint. Planning	5.0	3. Routine Person Search & R.W.	5.0			15 Baton Skills & Testing	3.25
4. Mission of CSC	3.5	4. Manip. Behav.	3.5	4. Inmate Counts	3.0	3. Skills for Presenting Oral Testimony	3.25	16-32 Firearms: Skills & Testing	55.25
5. Charter Rights & Freedoms	2.0			5. Routine Area Search & R.W.	4.5	4. Sudden In-custody Death Syndrome	1.5	33-36 Fire Training: Skills and Test	13.0
6. Charter & CCRA	2.5			6. Non-routine Search: Areas & Persons	3.5	5. Practical Skills Test: Restraint Equipment	1.5		
7. Duty to Act Fairly	3.0			7. Problem Solving & Report Writing	3.25	6. Practical Skills Test: searches, radio, loudhailer	3.0	CX EVALUATION & GUIDELINE PART A EXAM – wk 4 PART B EXAM – wk 8 PART C EXAM– wk 11 SKILL TESTS Administered between Week 4 and Week 11. All tests/exams must be admin. before Grad.	
8. Law on Search & Seize	3.5			8. Perim. Sec. Post	7.0				
9. Law on U of F, P.Officer Status	5.5			9. First Officer & Pres. Of Evidence	3.5	8. Practical Skill: Responding to Situations	3.25		
10. PBL & CAPRA	3.0			10. Offender Disc. & Inside Court	3.5	9. Stress/CISD/EAP	3.25		
11. Emerg. Situations	3.5			11. Principal & Main Vehicle Entr. Post	8.0				
12. Diversity	7.0			12. Armed Tower P.	3.5	CX Program. Duration			
13. Crisis Interv. & Conflict Mgt	7.0			13. Internal Armed Post	6.5	Admin Mod. - 24.25			
				14. Defuse Crisis Sit.	6.5	Module 1 - 82.0			
14. Harassment	3.5			15. Case Man. Part I	3.25	Module 2 15.5			
15. Cultural Aware.	3.5			16. Internal Escorts & Restraint Equipment	6.5	Module 3 95.0			
16. Suicide Prevent.	6.5			17. Segregation Post	6.5	Module 4 23.75			
17. Family Violence	4.0			18. Outside Escorts & Restraint Equipment	6.5	Module 5 117.0			
18. Infect. Disease	3.5					TOTAL 357.5 hr			
19. Hostage T. & F.C.	3.5			19. Case Man. Part II	3.25	Or 55 days or 11 weeks			
20. Workplace Haz.	1.0			20. Self Injurious Behaviours	3.25				
21. Inst'l Divisions & Depts	4.0								
Total M2 = 15.5 Hrs.		Total M3 = 95 Hrs.		Total M4 = 23.75 Hrs.		Total M5 = 117 Hrs.			

