

*Date de dépôt : 22 septembre 2016*

## **Rapport**

**de la Commission judiciaire et de la police chargée d'examiner le projet de loi de M<sup>mes</sup> et MM. Christian Dandrès, Cyril Mizrahi, Irène Buche, Alberto Velasco, Lydia Schneider Hausser, Caroline Marti, Roger Deneys, Isabelle Brunier, Jean-Charles Rielle, Emilie Flamand-Lew, Lisa Mazzone, François Lefort, Pierre Vanek, Olivier Baud, Thomas Wenger, Sandro Pistis, Francisco Valentin, Christian Frey, Salima Moyard, Boris Calame, François Baertschi, Daniel Sormanni, Jean-François Girardet, Sandra Golay, Stéphane Florey, Patrick Lussi, Bernhard Riedweg, Christian Zaugg, Henry Rappaz, Michel Baud sur le convoyage et le transport des détenus**

*Rapport de majorité de M. Cyril Mizrahi (page 1)*

*Rapport de minorité de M. Raymond Wicky (page 214)*

### **RAPPORT DE LA MAJORITÉ**

#### **Rapport de M. Cyril Mizrahi**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission judiciaire et de la police a examiné le projet de loi 11662 au cours de dix séances – celles des 28 mai, 18 juin, 3 septembre, 8 et 29 octobre, 26 novembre et 10 décembre 2015, ainsi que des 24 mars, 26 mai et 30 juin 2016 – sous la présidence de M. Vincent Maître.

Elle a pu bénéficier de la présence de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat (DSE), de celle de M. Bruno Giovanola, secrétaire général (DSE), de celle de M. Philippe Bertschy, directeur général de l'office cantonal de la détention, ainsi que de celle de MM. Nicolas Bolle, Antoine Landry et Christophe

Marguerat, secrétaires généraux adjoints (DSE). M<sup>me</sup> Catherine Weber et M<sup>me</sup> Mina-Claire Prigioni, secrétaires scientifiques (SGGC), ont accompagné ses travaux. Le rapporteur tient par ailleurs à remercier M<sup>me</sup> Marie Nicollet, M<sup>me</sup> Agnès Cantale, M<sup>me</sup> Clémentine Cyprien, M<sup>me</sup> Tina Rodriguez, M. Sébastien Pasche et M. Simon Panchaud pour la qualité de leur retranscription des débats.

Outre la présentation par ses auteurs du projet de loi, la commission a mené les auditions suivantes :

- le Pouvoir judiciaire ;
- la police valaisanne ;
- le syndicat SSP/VPOD ;
- M. Maudet, conseiller d'Etat (DSE), deux fois, dont une fois conjointement sur le PL 11661 ;
- l'UPCP (conjointement sur le PL 11661) ;
- Amnesty International.

Il est à relever que le vote d'entrée en matière ainsi que le 2<sup>e</sup> débat ont eu lieu avant la dernière audition et que la fin des travaux sur le PL 11662, dont le 3<sup>e</sup> débat, s'est entremêlée avec ceux sur le PL 11661, dont le lecteur intéressé à la question du convoyage de détenus lira avec intérêt le rapport de majorité pour compléter celui-ci.

## **1. Présentation du projet de loi par M. Christian Dandrès, 1<sup>er</sup> signataire**

### ***Présentation***

C'est un projet modeste même s'il s'agit d'un PL qui a fait couler beaucoup d'encre. La question avait été abondamment traitée dans le cadre des débats sur la loi sur la police (LPol). Le convoyage se fait entre quatre sites : l'Hôtel de police, le Palais de justice, Champ-Dollon et le Ministère public. Ces tâches sont aujourd'hui effectuées principalement par des assistants de sécurité publique (ASP) qui sont rattachés au détachement de convoyages et de surveillance (DCS) qui dépend de la gendarmerie et qui a été formé en 1995. Ce service est déjà assisté par une vingtaine de personnes engagées par Securitas et qui s'occupent du transport des détenus et de la surveillance des personnes en cellule à Carl-Vogt qui n'ont pas encore été condamnées ou qui sont en attente de jugement.

Les ASP font partie du personnel administratif qui est doté de pouvoir d'autorité. Ils ont une formation de six semaines, ou treize semaines pour ceux qui sont dotés d'une arme, qui inclut de la psychologie policière, de la

technique et des informations de base sur la procédure pénale et le droit pénal matériel. Ce PL a été déposé car le parti socialiste (PS) avait obtenu que soit ajouté dans la LPol l'art.19, al. 4 qui stipule que les tâches de police doivent être prises en charge par la police et qu'elles ne doivent être sous-traitées qu'à titre exceptionnel. Ces exceptions concernaient spécifiquement les experts techniques ou des personnes qui auraient des compétences particulières en informatique. Le PS a donc été surpris de la décision du magistrat chargé du DSE de dissoudre le DCS et de laisser Securitas se charger totalement des tâches de convoyage. Par ailleurs, les Securitas ne sont pas tous armés contrairement aux ASP3.

M. Dandrès estime qu'il y a trois raisons qui expliquent le PL :

- Vouloir assurer correctement la sécurité des détenus et des magistrats du PJ ;
- prendre en compte les risques de la dangerosité accrue des détenus qui ne sont pas encore jugés ;
- prendre en compte les risques accrus de collusion, d'évasion et de fuite, qui sont plus importants que pour les personnes qui purgent une peine.

Il est important pour un procureur de connaître, par le biais de l'ASP, des éléments permettant de mieux évaluer le comportement et les risques de dangerosité d'un détenu. Par ailleurs, les ASP sont obligatoirement suisses ou disposent d'un permis C, ce qui permet de connaître leurs casiers judiciaires, contrairement aux Securitas qui auraient pu commettre des infractions à l'étranger dont on ne peut pas forcément être au courant.

Il conviendrait que la commission vérifie si, à travers les contrôles réguliers, les Securitas se font souvent retirer leur droit à porter une arme. Il conviendrait aussi d'interpeler le département quant aux risques d'évasion. Par ailleurs, il faudrait peut-être interpeller le département afin de voir si les évasions concernent le personnel Securitas ou alors les ASP.

Les ASP contribuent au bon déroulement de l'action pénale en participant régulièrement aux audiences confidentielles et, pour éviter les risques de collusion, il est nécessaire qu'il y ait un lien plus étroit entre la personne qui assure la surveillance, le convoyage et le Pouvoir judiciaire (ci-après PJ).

Ensuite, M. Dandrès évoque la question du dumping salarial et souligne que les ASP ont un salaire aujourd'hui de classe 12 qui oscille entre 74 000 F et 100 000 F selon les annuités. Il relève que les personnes travaillant pour Securitas sont soumises à une convention collective et sont divisées en trois groupes : les personnes à temps plein avec un revenu entre 50 000 F et 60 000 F pour 2000 heures de travail (ce qui est plus que ce qu'effectuent les ASP) ; les personnes travaillant à temps partiel avec un salaire d'environ

33 000 F ; enfin, les personnes qui sont payées à l'heure avec un salaire horaire à environ 22 F.

### *Echanges avec les commissaires*

Un député MCG se dit étonné par le fait que M. Dandrès ait été surpris par l'art. 19 al. 4, lequel permet au magistrat d'avoir une grande marge de manœuvre. Il indique que le MCG n'avait en l'occurrence pas voté cet article car il laissait justement une trop grande marge de manœuvre par rapport à l'engagement de privés. Il désire savoir par ailleurs si le PL vise aussi les transports de détenus entre les cantons. M. Dandrès considère qu'il apparaissait difficile d'être plus précis dans une disposition que ce que l'on trouve dans l'alinéa mentionné. Il considère qu'il n'y a pas d'autre manière de comprendre la disposition que celle du PS qui est reprise dans ce PL. Il indique ensuite que le PL est général et que l'on peut donc considérer qu'il vise aussi le convoyage intercantonal, même si cela pourrait être précisé dans un alinéa spécifique. En réponse, le député MCG estime que cela devrait en effet être spécifié et il souligne que ces transports détachent du personnel policier pour une mission qui ne consiste qu'à être en dehors de la cellule pour observer que le transfert se déroule bien.

Une députée PLR observe que M. Dandrès lie la notion de convoyage et la notion de surveillance. Elle relève qu'il a souligné, selon elle à juste titre, qu'il s'agit de personnes parfois dangereuses. Elle considère néanmoins que la décision de M. Maudet ne concerne que le convoyage et non la surveillance. Elle estime que le fait de déplacer les détenus d'un endroit à l'autre ne fait pas partie, au sens strict, des tâches régaliennes de l'Etat. Par ailleurs, concernant l'art. 19 al. 4, elle considère pour sa part que ce dernier ne concerne pas ces mandats. Elle rappelle que M. Maudet avait confirmé en commission que cet alinéa se référait aux spécialistes et aux experts et non aux entreprises de sécurité privées. Elle désire donc savoir comment M. Dandrès a construit son argumentaire. M. Dandrès indique que, à sa connaissance, l'al. 4 de l'art. 19 est entré en vigueur dans sa teneur actuelle après que les travaux de la commission aient été effectués. Il observe qu'il s'agissait d'une autorisation du département de pouvoir engager des spécialistes dans un contexte limité. Le département explique que l'art. 19 al. 4 faisait partie du PL déposé par le Conseil d'Etat. Il rappelle que l'on avait demandé à M. Maudet à qui l'on pourrait confier des missions par contrat de droit privé et il explique que c'est dans ce cadre général, avant amendement, qu'il avait donné des explications auxquelles la députée PLR a fait allusion. Il observe qu'ensuite des amendements ont été déposés pour restreindre le champ d'application de cet alinéa. Il précise que l'on a introduit les notions d'exception et de durée limitée

mais il souligne que dans les débats, avant l'amendement, le département excluait déjà la problématique du DCS. M. Dandrès considère par ailleurs qu'il n'est pas aisé de faire une claire distinction entre la surveillance et le convoiage. Il observe que les ASP ont remplacé les gendarmes et il relève qu'il est difficile que les Securitas assurent la sécurité des personnes jusque dans le véhicule et qu'ensuite le véhicule soit conduit par une autre personne ; il ajoute qu'il peut y avoir des situations risquées pendant les déplacements. Il estime donc que la surveillance couvre également le domaine du convoiage. En outre, concernant la portée de la réforme, il indique qu'il est difficile de pouvoir la saisir précisément car il observe qu'il y a eu une sorte de réflexion itérative par voie de presse. Il considère que l'on est au fond rentré dans une logique dans laquelle l'on a de la peine à voir les réformes envisagées.

Un député UDC estime que le souci principal de M. Maudet est de faire des économies et il observe qu'il s'agit ici en effet d'une économie. Il considère qu'il ne s'agit pas de dumping salarial et souligne que l'on peut trouver des personnes voulant travailler aux conditions proposées. M. Dandrès considère que ce n'est pas l'approche qu'il faut avoir. Il relève qu'il n'a jamais accusé Securitas de ne pas respecter la convention collective, mais il souligne que cette dernière prévoit des rémunérations bien en-dessous de celles qui sont offertes aux ASP. Il estime que M. Maudet malmène l'intérêt public essentiel de la sécurité et des engagements pris par les cantons consistant à éviter le dumping salarial. Dans la mesure où le chômage résiduel est fort important à Genève, il indique que l'on trouvera toujours des personnes d'accord de faire ces tâches pour des salaires inférieurs mais il souligne que cela entraîne une spirale à la baisse et qu'il s'agit donc justement de dumping salarial.

Un député PLR désire savoir ce que le PS propose comme alternative. Il rappelle par ailleurs que l'objectif du Conseil d'Etat est de répondre à une situation nouvelle créée par une décision de l'armée, qui considère que la garde d'ambassades est une tâche qui revient aux polices cantonales. Il se demande donc à qui il faudrait confier la tâche si ce n'est pas aux ASP3. M. Dandrès souligne que le but du PL n'est pas d'empêcher les ASP3 de travailler à la protection des ambassades. Il précise que le PL concerne des tâches qui sont aujourd'hui confiées aux ASP et qui, dans le futur, ne le seront plus.

Une députée PLR observe qu'une grande partie des détenus est actuellement transportée par Securitas, qui possède des fourgons spécifiques pour le convoiage. Elle considère que la décision de M. Maudet est avant tout une décision d'ordre financier. Elle estime par ailleurs que le fait de renoncer à confier ces tâches à Securitas engendrerait l'engagement de nouveaux fonctionnaires, ce qui n'est pas compatible, selon elle, avec la situation financière du canton. M. Dandrès observe que le projet prévoit en effet de

supprimer la vingtaine de postes existants chez Securitas. Il imagine qu'il y a d'autres moyens de faire des économies et souligne par ailleurs que ce n'est pas à lui de faire ce travail. En outre, il estime que la distinction entre surveillance et convoyage ne peut pas être faite de manière limpide. Il souligne ensuite qu'il existe des risques de collusion lors des transports et relève en outre que, lorsqu'une personne n'a pas encore été condamnée, cette dernière peut se révéler dangereuse sans que l'on puisse bien évaluer cette dangerosité. Il rappelle que, lors de son stage en droit pénal, il avait remarqué que les ASP partageaient des informations avec le procureur par rapport au comportement, positif ou négatif, du détenu qui venait d'être transporté. Il observe que ce genre d'information pourrait être en grande partie perdu car l'ASP n'aurait plus qu'une vision de la personne lors du déplacement entre le fourgon et la salle d'audience.

Un député S estime qu'il ne faut pas confondre l'article 19 al. 4 dans sa nouvelle teneur et celui du PL initial ; il précise que l'on a doublement durci le projet initial car, premièrement, l'on a supprimé la possibilité d'engager par des contrats de travail de droit privé pour la raison que ce sont les règles générales de la LPAC qui demeurent applicables ; deuxièmement, l'on a prévu des règles qu'il juge précises stipulant le caractère exceptionnel et la durée limitée pour l'engagement, cette fois, par des mandats. Il considère que les travaux parlementaires de commission ne sont pas très utiles pour interpréter une disposition qui a été insérée postérieurement aux travaux de commission. M. Dandrès considère qu'il conviendrait que la commission puisse comparer la qualité des tâches effectuées par Securitas et celles effectuées par les ASP. Il propose d'examiner la question de l'évasion et la question du maintien du port d'armes. Il précise avoir lu des articles alarmants de cas de Securitas s'étant faits retirer leur port d'arme car ils ne remplissaient plus les conditions posées par la loi fédérale, notamment au niveau de la santé psychique. Il estime qu'il est plus facile de suivre de manière générale les ASP que les Securitas, pour lesquels les risques sont, selon lui, plus grands.

## **2. Choix des auditions par la commission**

Au terme de l'audition du 1<sup>er</sup> signataire, la commission discute des auditions à mener. Le PLR propose que la commission entende le département et le procureur général (auditions acceptées à l'unanimité). Il désire des clarifications sur la situation actuelle, sur ce qui changerait avec le PL et, enfin, sur le projet du département par rapport à la situation actuelle. Il propose aussi d'auditionner un canton qui utilise ainsi la sécurité privée (audition acceptée par 8 (4 PLR, 2 MCG, 1 PDC, 1 UDC) / Contre : 5 (1 Ve, 3 S, 1 EAG) / Abstention : -).

Le PS estime qu'il convient d'entendre le département et aussi le procureur général, mais en sa qualité de président de la commission de gestion du pouvoir judiciaire (principe accepté à l'unanimité) car, selon lui, le sujet ne concerne pas seulement le Ministère public mais aussi le PJ dans son ensemble.

L'UDC propose d'auditionner une entreprise privée de convoyage, puis retire cette proposition suite aux avis mitigés de la commission.

### **3. Audition du Pouvoir judiciaire**

Le Pouvoir judiciaire (PJ) est représenté par M. Olivier Jornot, procureur général et président de la commission de gestion du pouvoir judiciaire, accompagné de M. Patrick Becker, secrétaire général du Pouvoir judiciaire, de M. Stéphane Esposito, président du Tribunal pénal et membre de la commission de gestion du pouvoir judiciaire, et de M. Christian Coquoz, vice-président de la Cour de justice, Cour pénale.

#### *Présentation des auditionnés*

M. Jornot commence par déclarer que le sujet traité tient particulièrement à cœur au PJ. Il explique que M. Esposito et lui-même sont présents en tant que membre de la commission de gestion du pouvoir judiciaire, mais également parce qu'ils sont à la tête des deux juridictions qui ont le plus recours aux prestations de la police en matière de sécurité pour le fonctionnement des audiences pénales.

M. Jornot dépeint un bref tableau de la situation : depuis toujours, la police est chargée des tâches de convoyage et de surveillance. Il y a un avantage à bien distinguer les deux activités. Le convoyage concerne le déplacement motorisé du détenu, l'acheminement sur un site du Pouvoir judiciaire. La surveillance comprend l'ensemble des activités qui ont lieu sur les sites en question et qui concerne le détenu. Elle comprend des activités extrêmement variées. Il indique qu'il y a trois sites principaux : le Palais de justice, et les deux sites dépendant du Ministère public, à savoir les locaux de police de Carl-Vogt, et le site du Ministère public à proprement parlé qui est à la route de Chancy. Sur ces trois sites, le détenu est placé sous la responsabilité du Ministère public, la gestion du détenu étant effectuée par la police. Par exemple, au Ministère public à la route de Chancy, il y a un demi-étage carcéral complètement géré par la police.

M. Jornot explique que la police gère donc les différents violons. A Carl-Vogt, la surveillance a lieu jour et nuit. La police se charge également de l'acheminement du détenu à la salle d'audition. Durant cette phase, il faut

fréquemment faire usage de la contrainte. Pour ce qui est de la sécurisation des audiences, elle peut être automatique et permanente, alors le DCS et la police s'en chargent. Pour un certain nombre des sites, elle a lieu à la demande, comme dans les cabinets des procureurs, au TMC ou autres, où les DCS sont présents. L'acheminement se fait jusqu'au retour dans un violon, jusqu'à la reprise en charge pour le convoiage. La partie convoiage comprend un nombre important de mouvements, soit internes au canton, soit externes. Pour ce qui est de la partie interne, cela concerne l'acheminement jusqu'aux locaux de Carl-Vogt, puis le transfert soit à Champ-Dollon, soit au Tribunal des mesures de contrainte ou au Tribunal d'application des peines et des mesures par exemple. Puis, depuis Champ-Dollon, il y a encore tous les mouvements en direction du Ministère public ou du Palais. Il y a l'acheminement à l'hôpital, si le détenu a besoin de soin ; aux locaux de la police, si une enquête parallèle est menée ; et ainsi de suite.

M. Jornot indique que l'année dernière, il y a eu 6000 mouvements en direction de Carl-Vogt, 2800 pour Chancy et 1000 pour le TMC. Il s'agit des principaux déplacements. Il y en a encore d'autres pour les audiences de jugements.

Tout est fondé sur la tradition : il n'y a pas de contrat de prestation à proprement parler. M. Jornot explique que la prestation leur est fournie, mais qu'elle n'est pas gérée par eux, qu'ils ne sont pas chargés du personnel. En effet, le personnel est géré par la gendarmerie, à laquelle le DCS est rattaché. Pour les détenus particulièrement dangereux, il y a une prestation des unités spéciales de la gendarmerie, aussi bien pour le convoiage que pour la sécurisation d'audience. Le convoiage externe concerne tous les mouvements d'un canton à l'autre. Si une personne est arrêtée sur un autre canton, sur mandat genevois elle sera acheminée jusqu'à Genève. Ces dernières années, ces activités de convoiages ont été déléguées à des privés, aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Du côté de la justice, ils n'ont jamais eu d'objection à ce que le convoiage soit assuré par des privés. Le système fonctionne très bien en l'état. En 2014, ils ont été informés d'un projet du département d'une délégation supplémentaire de tâches incombant au DCS : ils ont alors rédigé un courrier pour donner leur position. Ils considèrent que ce qui implique un contact direct entre détenus et agents correspond à des tâches qui doivent être assumées par l'Etat. Depuis ce moment, ils n'ont plus entendu parler de l'affaire. Jusqu'à ce qu'ils découvrent dans la presse que le projet avait abouti et qu'une décision de démantèlement du DCS avait été prise. Il ne resterait finalement plus qu'un noyau d'une trentaine d'agents qui passerait sous la houlette de l'office cantonale de la détention.



Ils sont à nouveau intervenus pour donner leur position de principe. Même s'ils ne sont pas chargés de déterminer l'effectif, 30 personnes n'étaient pas suffisantes. A partir de là, il y eut plusieurs discussions, séances, négociations et autres, relevant d'une véritable divergence de vue sur le fond. Il ne s'agissait donc pas de problèmes d'ego ou de conflit de personnes, mais de positions de fond. Il s'agit selon lui de tâches régaliennes, non déléguables à des privés. Il n'y a pas plus au cœur de l'Etat que la justice. D'où l'importance que ce ne soit pas des Securitas qui soient chargés de ces tâches.

Finalement, au terme de ces discussions, la prise de position de M. Maudet leur est transmise, aujourd'hui même. Dans son courrier, M. Maudet déclare que toute l'activité liée au détenu à l'intérieur des sites judiciaires resterait exclusivement en main d'agents publics. En ce qui concerne le convoyage, il reste délégué à des privés, mais l'organisation et la gestion de ces convoys seraient assumées par une centrale cantonale gérée en main publique par l'office cantonale de la détention. Ce nouveau dispositif serait évalué après six mois. En résumé, au vu de la garantie du chef de département que ces tâches resteraient en main publique, la situation actuelle est satisfaisante.

M. Jornot procède à la distribution d'un document, comprenant la liste des prestations assumées par les agents publics, et au verso figurent les chiffres des mouvements par rapport aux différents sites<sup>1</sup>. Il est d'ailleurs normal de voir apparaître les mouvements vers d'autres juridictions, puisque certains détenus divorcent, connaissent des litiges avec leurs employeurs, ont des enfants ou autres, ce qui implique des audiences devant d'autres tribunaux.

### *Echanges avec les commissaires*

Un député MCG explique que la commission a reçu par e-mail un courrier de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police<sup>2</sup>. Dans le dernier paragraphe de la lettre, il est dit que, si le PL était adopté, alors Genève ne pourrait plus prendre part au dispositif Jail Train System (JTS). Il demande si, en effet, il n'y aurait plus de collaboration possible avec les cantons, si le projet de loi venait à être approuvé. M. Jornot répond que le système intercantonal est délégué à des privés. Si l'on devait envisager un convoyage entièrement assuré par main publique, cela aurait pour conséquence que le détenu arrêté à Lugano ne serait plus acheminé par le système intercantonal, et qu'il faudrait envoyer une patrouille genevoise pour s'en charger. Il s'agirait alors d'une pratique impraticable. Cela les mettrait en marge du système en vigueur en Suisse. Il ajoute que, lors du convoyage, il n'y

---

<sup>1</sup> Ce document se trouve en annexe 1 du présent rapport.

<sup>2</sup> Ce document se trouve en annexe 2 du présent rapport.

a aucun contact avec le détenu. Il n'y a donc aucune nécessité à ce que le véhicule soit conduit par un fonctionnaire.

Le même député MCG demande si le justiciable est sous la responsabilité de la justice, même durant les voyages au Ministère public, au vieil Hôtel de police ou sur le site du Tribunal. M. Jornot déclare que, dans les violons de ces différents sites, le détenu est placé sous la responsabilité du Ministère public ou des tribunaux. Mais, pour ce qui est de la phase de transport, cela dépendra de la procédure. Si le détenu est arrêté dans un autre canton, il sera toujours sous la responsabilité de la police durant le transport. Si le détenu est transféré d'un pénitencier à un autre, il sera sous la responsabilité du SAPEM. Pour ce qui est de la phase d'instruction, l'acheminement au Ministère public se fait sous sa responsabilité. Cela dépendra donc des étapes.

Un député S désirerait savoir ce qu'il en était de la détention administrative. Il demande également comment se passe spécifiquement le convoiage intercantonal. L'auteur du PL n'entendait pas englober dans le projet de loi le convoiage intercantonal. Il demande, si l'on introduisait en plus une réserve concernant le voyage intercantonal, si cela poserait encore problème au niveau du système JTS. Par ailleurs, il se demande comment cela se passe pour le convoiage international, si tout s'effectue par avion ou parfois par frontière terrestre. Finalement, il mentionne un article de la RTS daté du 8 juin relatant neuf tentatives d'évasion, dont huit auraient eu lieu lors de transferts effectués par des agents de sécurité privés. M. Jornot explique que le système de détention administrative est le même que pour le pénal. Les personnes se rendant devant le Tribunal administratif de première instance vont être convoyées sur le même mécanisme. Cela est d'ailleurs inclus dans les statistiques figurant au verso du document distribué. Le DCS reste dans la salle ou à proximité en fonction de la situation sécuritaire. Pour le convoiage international, M. Jornot répond que cela ne fait pas l'objet d'une standardisation. Les déplacements sont donc organisés au cas par cas. Ils n'ont pas nécessairement lieu par avion, il peut arriver qu'ils s'effectuent par voie terrestre. Il n'y a toutefois pas de délégation à des privés pour ces transferts. Il n'y a pas de JTS international. Pour ce qui est de la réserve pour le convoiage intercantonal, si le projet de loi devait réserver en main publique le convoiage intracantonal et autoriser les délégations à l'intercantonal, on éviterait la mise en péril du système JTS. Se poserait ensuite la question de l'ampleur du personnel que cela nécessitera. Quant à l'article de la RTS, M. Jornot ignore d'où proviennent ces chiffres. Il y a constamment des incidents, nombreux et pas nécessairement répertoriés. Quand un détenu se lève à une audience et part en courant, cela ne figure pas dans les statistiques de la RTS. Sur cette question

précise, ils n'ont jamais eu de tentatives réussies ces dernières années, quelques soient les agents accompagnants.

Le même député S relève que le projet de loi parle de convoyage et de transport. Il demande si cela est strictement la même chose. M. Jornot répond que cela dépend de ce que l'on entend par transport. Aujourd'hui il n'y a que le convoyage qui recoupe l'ensemble des activités de déplacement motorisé des détenus.

Le même député S demande s'il y a une base concordataire à l'origine de cette attribution de marché. Il souhaiterait en effet connaître le cadre juridique du JTS. M. Jornot ne saurait lui répondre. Il n'est pas responsable de cet aspect, et il ne saurait dire comment le marché est attribué.

Un député MCG demande si pour les six mois à venir il y aura un maintien du statu quo. M. Jornot répond par l'affirmative, à teneur du courrier de M. Maudet reçu en ce jour.

Le même député MCG déclare qu'à l'heure actuelle, au vu de la lettre de la CCDJP (annexe 2) et de la loi F 1 15 concernant la convention relative aux transports de police, Securitas et CFF ne font que les transferts de canton à canton. Pour l'étranger au canton d'origine du requérant, cela est assuré par les membres d'une brigade spécialisée. M. Jornot confirme. Cela se fait de cas en cas, en fonction des situations. Dans le canton de Genève, la majorité des convoys est déléguée à Securitas.

Un député S n'a pas compris pourquoi il était important que ce soit des ASP3 qui s'occupent de la sécurité mais que les convoys puissent être assurés par des privés. Il rappelle qu'il y a eu beaucoup de tentatives d'évasion à travers l'histoire. Il demande également si les Securitas font cela de manière bénévole ou s'ils sont payés. M. Jornot laissera au département le soin de répondre à la deuxième question. Il répond à la première question : tous les transferts de détenu où un risque est identifié sont assurés par les unités spéciales de la police. Dès que le risque est élevé, c'est donc la police qui s'en charge. Cette répartition des rôles fonctionne bien. Cela nécessite une appréciation de la situation : on analyse s'il y a un risque d'évasion, un risque d'intervention de tiers pour évasion du détenu, ou pour attaquer ce dernier. Le convoi ne nécessite plus forcément la présence d'agents publics, car les véhicules sont aujourd'hui équipés de cellule. Le prisonnier est donc séparé. Lors de ces transferts, il n'y a donc pas de gestion du détenu par le convoyeur : pas de manipulation, pas de contrainte. Ce système a fait ses preuves. M. Jornot indique que, pour ce qui est du PL en tant que tel, à son avis, le Grand Conseil pourrait utilement mettre à profit la phase de test de la nouvelle organisation évoquée par le chef de département dans son courrier du jour, puis regarder le

bilan de cette organisation. Il serait par ailleurs judicieux de s'assurer que les moyens nécessaires existent et se demander s'il serait utile de les déployer avant de voter le PL.

Le même député S déclare que, pour autant que leur travail ne soit pas bénévole, il ne faudrait que reporter le différentiel, à savoir la différence entre le coût d'un agent Securitas et celui d'un ASP3. M. Jornot pense que le département se fera un plaisir de fournir ces chiffres. Dans l'élaboration du budget de la justice, M. Jornot se bat toujours pour obtenir des deltas.

Une députée Ve souhaiterait solliciter leur avis de juriste par rapport à la compatibilité du souhait du département avec l'article 19 alinéa 4 de la nouvelle LPol, lequel dispose qu'« à titre exceptionnel et pour une durée limitée, la police peut conclure des contrats de mandats auprès d'entreprises spécialisées pour accomplir des tâches spécifiques ou techniques ». M. Jornot répond qu'ils n'ont pas abordé frontalement cette question. Dans le cadre des travaux menés à l'époque où ils ont été consultés pour l'élaboration de la LPol, cet article concernait les cas spécifiques de contrats privés avec des informaticiens ou autres. Pour déterminer si une tâche est privatisée par la police au sens de cette disposition, cela dépendra du périmètre que l'on fixe. Si l'on estime que le déplacement d'un détenu relève d'une tâche propre à la police, alors la disposition pourrait ennuyer. En revanche, dans le cas contraire, elle ne pose pas de problème. Dans ce dossier, il y a eu beaucoup de questions d'ordre sémantique, comme par exemple, la distinction entre convoyage pédestre et convoyage motorisé.

Un député MCG relève que le courrier parle de Securitas. Cela lui pose problème que Securitas ait le monopole. Un autre problème est que, au sein de Securitas, il y a un grand pourcentage de frontalier, notamment à Genève. Ces derniers pourraient ne pas être corrects vis-à-vis de la loi, ou encore subir des pressions de leur pays. Ils sont moins stricts qu'une police assermentée, et cela peut poser des problèmes de fiabilité. Il demande au procureur s'il n'est pas interpellé par cette problématique. M. Jornot ne peut se prononcer sur la question des attributions de mandats, car ils n'ont pas matière à prendre position. Pour la seconde question : ce sont précisément des éléments liés à la confidentialité et à la fiabilité, au regard du droit public, qui les ont poussés à s'opposer à ce que des privés soient chargés de certaines tâches. La question de la nationalité est intéressante. Il rappelle que les ASP3 ne sont pas astreints à cette exigence. Cela n'est donc pas nécessairement un point déterminant par rapport au choix des personnes qui peuvent accomplir ces tâches. Au-delà de l'aspect pratique, il y a également la position de l'Etat, et c'est essentiellement cela qu'ils ont cherché à exprimer. La question de la confidentialité et de la fiabilité ne se pose pas en phase de convoyage, car le convoyeur n'a pas de

contact avec le détenu. Il s'agit d'une position pragmatique, et le système fonctionne. Il ne voit donc pas de raison majeure de le remettre en cause.

Le même député MCG comprend donc qu'ils ne voient pas de problème ou de risque par rapport au bon déroulement dans le cadre de la confrontation du privé qui n'est pas assermenté avec le détenu. M. Jornot déclare que précisément il n'y a pas de confrontation entre le convoyeur et le détenu, et que donc il n'y a pas de risque pour le bon déroulement de l'enquête. Au contraire, il percevait un risque pour ce qui relevait des tâches de sécurité.

Un député PLR déclare que, à Berne, le convoi est assuré par l'Etat. Si donc Berne déroge au principe du JTS, cela est contradictoire avec ce qui est formulé dans le courrier. Tous les cantons n'assurent pas le convoyage par le biais de privés. M. Jornot explique qu'il s'agit d'un système universel. Un canton peut librement décider d'y avoir recours ou non en ce qui concerne son organisation interne. Pour leur part, cela fait une année qu'ils vivent dans la crainte de ne pas être entendus par rapport aux tâches sécuritaires. Ils sont donc soulagés par le courrier reçu cet après-midi. Il est heureux de ne pas avoir à batailler aujourd'hui devant la commission pour empêcher la privatisation de la tâche. Pour le reste, il s'en remet à la sagesse des députés.

Un député UDC demande quelle valeur légale a le courrier qu'ils ont reçu aujourd'hui de la part de M. Maudet et s'il risque d'être modifié. Il comprend que la situation soit admissible si le convoyeur privé n'a pas de contact direct avec le détenu. Il se demande ce qu'il se passe dans le cas où le détenu a un malaise ou autre. M. Jornot laissera au département le soin de répondre à cette dernière question, car ils sont pour leur part les simples bénéficiaires d'une prestation dont ils n'ont pas la maîtrise. Pour ce qui est de la valeur légale du courrier, il convient de rappeler que les promesses n'engagent que ceux qui y croient, comme l'affirmait un politicien français. Pour sa part, il estime que le courrier est d'une grande clarté, et il n'a aucune raison de remettre en cause la parole de M. Maudet engagée en ces termes.

Un député S demande s'il serait possible de transmettre à la commission une copie du courrier reçu. Il rejoint le député UDC dans son interrogation : s'il s'agit d'un fourgon avec une cellule intégrée et que le conducteur n'a pas les clés, que se passe-t-il s'il y a le moindre problème ? Le privé n'étant pas armé, il se demande ce qu'il adviendrait en cas d'attaque. Il suppose qu'il faut parfois effectuer un transfert modal, et convoier le détenu d'abord par un moyen motorisé individuel, puis avoir recours à des wagons. Le passage du fourgon au wagon impliquerait alors un contact. Il souhaiterait savoir ce qu'il en est. M. Jornot déclare que le courrier pourrait leur être transmis, sauf objection du département (qui va étudier la question). M. Jornot répond qu'à nouveau il n'a pas la capacité de répondre à la question de la gestion du

fourgon. Il ajoute au passage que ces questions de transports au sein du canton constituent une des raisons pour lesquelles ils désirent un site unique pour le Palais de justice. Pour ce qui est des attaques extérieures, si le risque est identifié, les unités spéciales de la police procèdent au transfert. Pour le transfert modal, M. Jornot précise que les wagons-détenus n'existent plus depuis des années. M. Esposito raconte que durant des années, le détenu acheminé de Winterthur à Genève était placé dans un wagon avec un simple verre d'eau et personne pour s'en occuper. Les conditions ont beaucoup changé.

Un député S explique qu'en tant que visiteur de prison il a été amené à visiter Securitas et l'intérieur d'un fourgon. Il tenait à souligner la qualité de service de Securitas, dont les exigences sont parfaites. M. Jornot ajoute que, pour ce qui est des incidents, ils n'ont relevés aucune plainte de la part de détenus à l'encontre d'agents privés chargés du transport.

#### **4. Audition de la police valaisanne**

La police valaisanne est représentée par M. Christian Varone, commandant de la police cantonale valaisanne, et son adjoint, le premier-lieutenant Pierre-Martin Moulin (Etat du Valais).

##### *Présentation des auditionnés*

M. Varone commence par expliquer que le Valais a décidé de privatiser la conduite des détenus. Il est inscrit actuellement dans la Constitution le principe du double frein aux dépenses de fonctionnement et d'investissement. Le code de procédure pénale est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il a généré 60% de conduite de détenus en plus dans le canton. Le canton du Valais est de 5000 km<sup>2</sup>. Il s'agit donc d'une problématique lourde à gérer pour la police. Cela mobilisait douze postes à plein temps de policiers formés. Il a fallu trouver une solution pour essayer de remettre ces policiers dans la rue, afin qu'ils puissent se consacrer au travail pour lequel ils étaient formés. Ils ont donc suivi une procédure sur le marché public, avec un cahier des charges précis à l'égard des sociétés de sécurité privées mandatées. Ces dernières devaient répondre à toute une série de conditions, notamment en ce qui concerne la formation des agents, la confidentialité, le casier judiciaire vierge et ainsi de suite. Ce dossier a été élaboré en complète harmonie avec le Ministère public.

Le marché a été octroyé à la société Securitas SA le 14 janvier 2015, pour un montant annuel de 317 000 F par année, et ce jusqu'en 2019, renouvelable tacitement d'année en année.

Il affirme que ce projet donne aujourd'hui satisfaction à tout le monde. Ils n'ont pas le sentiment d'avoir délaissé la police publique, puisque cette dernière continue à gérer les conduites avec le Ministère public, elle mandate la société privée, et elle apprécie le risque que chacun des convoyés représente. En fonction de la dangerosité, la police peut être amenée à se charger du convoyage elle-même. Il précise que, pour ce qui est de la surveillance lors des audiences, cette dernière est effectuée par la police si le condamné est considéré comme étant dangereux. En revanche, si sa dangerosité est de basse intensité, ce sont les agents de sécurité privés qui s'en chargent.

Il conclut en déclarant que le bilan dressé à l'heure actuelle est positif. Ils n'ont reçu aucune critique du Ministère public ou encore de la police cantonale et des divers collaborateurs.

### *Echanges avec les commissaires*

Un député UDC demande quelle a été la réaction du procureur général face à ces changements. M. Varone explique que sa première démarche a été de saisir le procureur pour savoir s'il entrait en matière sur le principe. L'ensemble du dossier a été élaboré de concert avec lui. Le procureur souhaitait que la police cantonale ait toujours la main mise sur l'organisation, et que la société de sécurité privée donne certaines garanties. Il n'y a pas le système d'ASP en Valais. Les collaborateurs étaient souvent dédiés à d'autres tâches. Il n'y avait pas de structure totalement vouée à la conduite des détenus. Dorénavant, ce système permet une plus grande flexibilité. Les agents privés répondent aux besoins dès qu'ils sont sollicités.

Le même député UDC demande de quelle ampleur est l'économie opérée grâce à la privatisation du convoyage. M. Varone répond que ce qui était important était de libérer les douze postes à plein temps de policiers formés, afin de les replacer dans la rue, où ils étaient destinés à travailler. Il n'y a pas eu d'économie financière à proprement parler. L'Etat paie 317 000 F supplémentaires, mais cela a évité de demander des effectifs pour remplir cette tâche. Securitas a un contrat selon lequel il doit répondre à toutes les demandes sur le canton, mettre à disposition les camionnettes de convoyages, garantir la formations des collaborateurs. Cela a donc surtout représenté une économie de personnel qu'ils ont pu remettre sur le terrain.

Un député EAG partage une observation. A Genève, le procureur général a tapé du poing sur la table et a refusé catégoriquement que des agents de sécurité privés entrent dans les tribunaux. Il constate que la société Securitas a un monopole en Suisse romande et alémanique, où elle a même investi un certain nombre de prisons. Il trouve cela préoccupant. Il demande ce qu'ils en

pensent. M. Varone déclare que Securitas chapeaute Jail Train Street. Depuis 2003, ils transfèrent les détenus sur le plan intercantonal. Ils ont donc une certaine pratique sur ce point. Le Valais n'avait pas de parti pris vis-à-vis des sociétés privées. Toutefois, sur les trois qui ont postulé, la seule qui répondait aux critères était Securitas. Il convient cependant que Securitas est dorénavant partout. A noter qu'ils ont un certain professionnalisme. Par ailleurs, la loi sur les marchés publics est également une question de coût ; l'argument financier pèse dans la balance.

Le même député EAG se demande ce qu'il se passe en Valais en cas de tentative d'évasion, lorsque les détenus sont convoyés avec des agents de sécurité. Il demande si ces agents sont armés. M. Varone répond par la négative. Il précise cependant que la police procède à une appréciation du risque pour chaque détenu. S'ils identifient un risque de fuite ou d'agression, c'est la police qui se charge du convoyage, ou alors le groupe d'intervention. Ce ne sont pas tous les convoyés qui représentent un risque majeur pour la société. Le risque est donc limité par une appréciation précise du genre de clients confiés aux agents de sécurité privés. En cas d'évasion, ils doivent déclencher immédiatement l'alarme, pour que le plan d'intervention soit enclenché.

Le même député EAG demande si la police intervient alors dans ce cas de figure. M. Varone répond par l'affirmative. Les agents privés se limitent aux moyens de contrainte de basse intensité. Ce ne sont pas eux qui procèdent à l'appréhension mais bien la police.

Un autre député PLR demande depuis combien de temps le système est en place. M. Varone déclare qu'il est en place depuis janvier 2015. Durant deux ans, ils ont effectué des essais ponctuels. Ils avaient obtenu un montant du Conseil d'Etat pour ce faire. Depuis, janvier, le système est complètement privatisé.

Le même député PLR demande quelle est la proportion de convoyages assurés par la police et ceux assurés par les agents de sécurité privés. M. Varone ne saurait donner un pourcentage exact. La très grande majorité des convoyages est effectuée par les agents de sécurité privés. Il estimerait cela à environ 80 % du total. L'exception reste donc les convoyages assurés par la police.

Le même député PLR revient sur les propos de M. Varone au sujet de la formation exigée des agents du prestataire de service. Il souhaiterait savoir ce qu'il en est. M. Varone explique qu'il était important qu'ils connaissent le fonctionnement de la justice pénale, notamment le Ministère public et le Tribunal des mesures et des contraintes. Ils ont également été attentifs à la



question du recours aux mesures de contrainte et à celle de la neutralisation du détenu qui deviendrait violent durant une audience. M. Moulin affirme que Securitas est réputée pour engager beaucoup de personnel. Il précise qu'ici ils ne travaillent qu'avec des employés à temps plein pour Securitas. Un team limité a été engagé pour ces conduites. Il est composé de six ou sept personnes, pour lesquelles les contrôles de sécurité sont très approfondis. M. Varone confirme qu'ils opèrent un contrôle très strict des sociétés de sécurité privées.

Un député MCG souhaiterait connaître l'avis du syndicat de police valaisan par rapport à ce transfert de tâches régaliennes de la police à un corps privé. M. Varone répond qu'ils ont des liens très proches avec les syndicats. Ils tiennent des séances bimensuelles durant lesquelles tous ces types de projet sont présentés. Les syndicats ont compris la situation. Il était question au final de permettre aux policiers d'être plus en phase avec la problématique de la sécurité. Beaucoup de policiers sont frustrés de passer parfois cinq à six heures devant le tribunal. Cette décision a donc été prise en accord complet avec le syndicat. Les policiers sont au contraire reconnaissants qu'on les laisse souffler. Il ajoute qu'il s'agit d'une situation propre au Valais.

Le même député MCG revient sur la question du contrôle effectué auprès des agents de sécurité privés. Il demande s'ils s'assurent que ces agents soient tous résidents valaisans. M. Varone répond que la disponibilité étant une exigence, ils sont évidemment tous résidents valaisans.

Le même député MCG demande des indications statistiques sur le transport pour les structures médicalisées et celui pour les structures de justice. M. Varone ne saurait donner de statistiques de but en blanc. Il y a beaucoup de conduites effectuées pour les structures médicalisées. A noter que c'est la police qui s'en charge. C'est uniquement la conduite de détenu, de prison à tribunal, qui a été privatisée, ou encore la surveillance au tribunal dans les cas où elle est possible. Si quelqu'un doit être hospitalisé d'urgence, la première heure de surveillance est assurée par la police. Pour la suite, la prison s'en charge : elle aura recours à son propre personnel ou mandatera une société de sécurité privée.

Une députée PLR revient sur les propos de M. Varone sur le fait que la police gardait la mainmise sur les conduites. Elle constate cependant que la prison peut elle-même faire appel à une entreprise pour déléguer cette tâche. Elle demande comment cela s'organise. M. Varone répond que la police a la mainmise sur le trajet allant de la prison au tribunal, car le détenu est sous la responsabilité directe du Ministère public.

La même députée PLR suppose que la police va estimer sur la base des informations transmises par le Ministère public si oui ou non elle fera appel à

une société privée. M. Varone explique que le Ministère public donnera l'ordre, puis que la police effectuera une appréciation, en fonction de laquelle elle mandatera ou non une société de sécurité privée. Donc la police gère ce qui est de la stricte conduite du détenu de la prison au tribunal. En revanche, dans le cas du détenu qui fait un malaise, ce dernier est sous la responsabilité de l'établissement pénitentiaire où il se trouve. La police dans ce cas-là pourra prêter main forte. Il faut donc distinguer qui donne la mission.

La même députée PLR demande comment ils déterminent si un prévenu, qui n'est donc pas encore condamné, est dangereux ou non. M. Varone convient que le pronostic est toujours quelque peu aléatoire. Ils se fondent sur les renseignements qu'ils ont sur la personne, le Ministère public transmet également des informations et donne sa propre appréciation. Il s'agit donc d'une analyse multipartite. Toutefois, c'est la police au final qui prendra la responsabilité de la décision.

La même députée PLR souhaiterait en savoir plus sur les conditions dans le cadre du transport. Elle demande s'ils ne se sont pas inquiétés de la mise en péril de l'action pénale, si les détenus communiquent entre eux, ou encore avec les agents de sécurité privés. M. Varone explique que les personnes sont toujours déplacées de manière individuelle. Quant aux agents de sécurité, ils ont signé une clause de confidentialité. Il n'y a donc pas de risque de collusion pour l'heure.

La même députée PLR demande quel type de véhicule assure le convoiage. M. Varone répond qu'il s'agit d'un camion de convoiage.

La même députée PLR souhaiterait connaître la distinction qu'il opère entre convoiage et surveillance dans le cadre des audiences, et ce qui a été délégué. M. Varone répond que le convoiage concerne le transport de l'intéressé de la prison au Ministère public. La surveillance est celle effectuée durant l'audience. En appréciation avec le procureur, ils décident si la sensibilité du cas exige la présence d'un policier ou non. Dans de nombreux cas, l'agent de sécurité privé s'en charge, avec l'aval du procureur.

La même députée PLR demande si le fait que la surveillance est une tâche régaliennne de l'Etat est un aspect qui les a interpellés. Elle demande s'il pense que cette dimension est réglée par la clause de confidentialité. M. Varone déclare que le maître des lieux reste le procureur. C'est donc lui qui va gérer et décider qui se chargera de la surveillance. Il n'a pas le sentiment de céder quoi que ce soit, puisque le procureur reste celui qui décide.

Un autre député PLR demande si le Valais a reçu des réactions particulières de la part des justiciables par rapport à la surveillance. M. Varone répond qu'il n'y a eu aucune réaction.

Le même député PLR demande ce qu'il en était de l'Ordre des avocats du Valais. M. Varone déclare qu'ils n'ont pas eu de réaction particulière. Il ajoute qu'ils tiennent également des séances fréquentes avec l'Ordre des avocats. Ils n'ont eu aucun retour par rapport à cela.

Le même député PLR distinguerait toutefois entre ce qui se passe au Ministère public et ce qui se passe au tribunal. En effet, le tribunal tombe sous le coup de la publicité des audiences. Il demande toutefois ce qu'il en est en cas de huis clos. M. Varone explique que l'intervention des agents de sécurité se fait surtout en lien avec le Ministère public et avec le Tribunal des mesures et des contraintes. Dès qu'il y a un jugement, c'est la police cantonale qui s'en charge systématiquement. Pour ce qui est de la phase d'instruction et d'enquête, le procureur est maître de la procédure. Ils s'organisent alors selon ce principe. Si la personne est déférée à jugement, la police cantonale se charge de la sécurité. Donc devant un tribunal, ce sera toujours la police.

Le même député PLR demande ce qu'il se passe si un agent de sécurité privé viole son devoir de confidentialité. M. Varone répond qu'une procédure pénale serait mise en place pour violation du secret professionnel. Par ailleurs, la société privée n'aurait probablement pas de seconde chance.

Le même député PLR répète un dicton selon lequel seul l'Etat a le monopole de la violence légitime. Il demande si l'on peut affirmer qu'en Valais il est admis au sein du peuple que cette surveillance se fasse par des privés. Il demande si cela a choqué dans le débat politique. M. Varone répond par la négative. En effet, tout le monde a compris la démarche et l'a soutenue intégralement. La finalité était de replacer les policiers dans la rue et non derrière une porte pendant six heures. Il s'agit d'une mesure d'économie de moyens. Cela a été salué par le Ministère public, le corps et les syndicats. Il n'y a jamais eu d'opposition politique.

Un député S revient sur la question de la plainte en cas de violation du secret professionnel par les agents de sécurité privés. A la lecture de l'art. 321 CP, il constate que les convoyeurs ou agents privés ne figurent pas dans la liste de cet article réprimant la violation du secret professionnel. Ils ne sont pas non plus concernés par l'art. 320 s'adressant aux membres d'une autorité et aux fonctionnaires. Il ne comprend donc pas comment une plainte pour violation du secret professionnel pourrait leur être intentée. M. Varone explique que ces agents signent une clause de confidentialité. Il s'agissait d'un des points les plus étudiés, en particulier au sujet de la confidentialité lors de l'audience. Le procureur s'est assuré qu'il y aurait des poursuites sur cette base-là.

Le même député S conçoit que cela puisse avoir des conséquences au niveau de la société privée. Il ne voit cependant pas sur quelle base il y aurait

des conséquences pénales et pas simplement civiles. Il cite les personnes concernées : les ecclésiastiques, les avocats, les défenseurs en justice, les notaires, les conseils en brevet, les contrôleurs astreints au secret professionnel en vertu du code des obligations, ce qui concerne sans doute les contrôleurs aériens, les médecins, les dentistes, les chiropraticiens, les pharmaciens, les sages-femmes, les psychologues et leurs auxiliaires. M. Varone déclare que cela reviendrait à une entrave à l'action pénale.

Le même député S en conclut que cela ne serait pas punissable sous l'angle du secret professionnel. M. Varone confirme que cela tomberait sous le coup de l'entrave à l'action pénale et que, en tout état de cause, poursuite pénale il y aurait.

Le même député S demande ce qu'il en est de la réglementation sur le secret médical en milieu carcéral dans le canton du Valais. M. Varone explique que cette problématique est en discussion devant le parlement. Le même député S demande quelle est la solution vers laquelle leur parlement s'oriente. M. Varone répond que l'idée en marche est de faire en sorte que le service médical informe de la dangerosité d'un individu, sans pour autant violer le secret professionnel. Il s'agirait de passer l'information absolument nécessaire pour améliorer la sécurité. Ils œuvrent donc pour trouver une solution qui préserverait à la fois le secret médical et la sécurité des intéressés. Le même député S demande s'il est question d'une levée générale du secret médical. M. Varone répond par la négative. En revanche, il est question de favoriser le flux d'information.

Une autre députée S demande si le Valais connaît l'équivalent des ASP. M. Varone répond par l'affirmative, mais uniquement au niveau communal. Ils ont des policiers municipaux et un système de sécurité publique, où les agents sont censés appliquer strictement le règlement de police communale.

La même députée S souhaiterait connaître le nombre de convoys effectués. M. Varone répond que, en 2012, cela revenait à 3600 conduites par année.

La même députée S demande combien il y a eu d'évasion. M. Varone déclare qu'il n'y en a eu aucune.

Un député PLR demande si cela représente bien 317 000 F annuels et la mobilisation de six collaborateurs Securitas permanents. M. Moulin explique qu'il s'agit d'une équipe de six agents de sécurité qui se relaient deux par deux dans un fourgon.

Le même député PLR demande si Securitas fournit également le matériel. M. Varone répond par l'affirmative.

Un député S demande à combien s'élève l'économie qu'ils ont faite en mettant en place ce système. M. Varone rappelle qu'il s'agit d'une économie de moyens. Ils ont pu libérer douze policiers affectés à ces tâches. Il y a une charge supplémentaire pour le canton s'élevant à 317 000 F. Mais, dans la mesure où cela leur a permis de ne pas engager de nouveaux policiers pour accomplir ces missions, ils font une économie de grosso modo 50 000 F par année.

Une députée Ve demande combien il y a de détenus par convoi. M. Varone répond qu'il s'agit de conduite individuelle, afin d'éviter tout risque de collusion.

Un député S relève que le Valais dépense 317 000 F par année pour ce contrat. Cela comprend donc le salaire de six personnes, le matériel, l'amortissement et autres. Il demande combien sont payés les agents privés. M. Varone répond qu'il ne sait pas et que cela ne les regarde pas véritablement. M. Moulin précise que l'équipe comprend six personnes qui tournent. Il y a donc deux agents actifs en permanence, ce qui revient donc à deux salaires en tout, et un fourgon. Il s'agit donc de huit heures par jour pendant cinq jours, chaque semaine.

M. Varone conclut en affirmant qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise façon de faire dans cette situation. En Valais, se posait la problématique de la remise sur le terrain de policiers. Cette solution était donc appropriée. Ils ne sont certes pas à l'abri d'un couac et d'une remise en question du concept si cela devait arriver.

## **5. Audition du syndicat SSP-VPOD**

Le SSP-VPOD est représentée par M<sup>me</sup> Sabine Furrer, secrétaire syndicale, et M. José Caiano, coprésident du comité directeur du SSP Genève et délégué syndical.

### ***Présentation des auditionnés***

M<sup>me</sup> Furrer se présente et présente M. Caiano. Elle est secrétaire syndicale du SSP. Elle est chargée entre autres du dossier des ASP. M. Caiano est ASP3 au DCS, il est le coprésident du comité directeur du SSP et délégué syndical. Le SSP est le syndicat chargé de la défense des intérêts des ASP. Il siège à la commission paritaire des membres du corps de police comme personnel non policier. A ce titre, elle estime que leur présence est légitime ce soir.

Elle souhaiterait brièvement expliquer comment les choses se sont déroulées. Le personnel a été informé oralement de la restructuration, sans

avoir été consulté auparavant. Elle estime que, lorsqu'une privatisation s'annonce pour l'entier d'un service, le personnel devrait être dûment informé. Ils n'ont reçu aucune information écrite. Il y a simplement eu une séance tenue par les ressources humaines. Par ailleurs, la presse en a relayé des informations contradictoires. Il y a donc un réel inconfort parmi eux par rapport à la façon dont les choses se sont déroulées.

Le syndicat a écrit au président du Conseil d'Etat pour demander des explications le 21 mai 2015, afin qu'il suspende cette restructuration et gèle le transfert de personnel qui a été plus ou moins annoncé aux collaborateurs, et également pour qu'il communique les décisions prises au niveau du Conseil d'Etat.

A ce sujet, M<sup>me</sup> Furrer procède à la distribution auprès des commissaires des échanges de courriers qu'il y a eus<sup>3</sup>. Elle poursuit en déclarant que la réponse du Conseil d'Etat datée de juillet s'est révélée peu satisfaisante. En effet, elle ne répondait pas à leurs interrogations.

La question de la privatisation d'un service de l'Etat, en plus en lien avec la sécurité, n'est pas anodine. La position du syndicat est qu'ils considèrent qu'une tâche régalienne comme celle du convoyage et du transport des détenus ne devrait pas être confiée à une entreprise privée.

Elle rappelle que les ASP3 sont formés et suivent une école de police, et qu'ils sont assermentés, ce qui n'est pas le cas d'agents privés.

Avec la privatisation d'un service tel que celui-ci, on entre dans une logique de dumping salarial effrayante, qu'ils dénoncent. Les conditions de travail d'agents de sécurité privés ne sont pas les mêmes que les assistants de sécurité publics à l'Etat de Genève. Elle se réfère à la CCT en vigueur dans la branche, que ce soit au niveau salarial ou encore au niveau du temps de travail.

Cela va entraîner une dégradation de leurs conditions de travail notamment à cause de la perte d'acquis pour certains ou encore le blocage des plans de carrière. Le changement d'affectation imposé va les obliger à faire un travail complètement différent. Le personnel ASP du DCS a donc mal vécu l'annonce. Le changement d'affectation leur pose problème, notamment à cause de la perte d'acquis pour certains ou encore du blocage des plans de carrière. En effet, les personnes ayant des responsabilités au sein du DCS ne les retrouveront pas à la PSI. Elle passe ensuite la parole à M. Caiano qui va pouvoir parler du terrain.

M. Caiano explique que cette restructuration a énormément de conséquences. L'ensemble des collaborateurs sont perdus, car il n'y a eu aucun

---

<sup>3</sup> Cet échange de courriers constitue l'annexe 3 du présent rapport.

suivi du personnel, aucune information, si ce n'est la démarche marketing du service des ressources humaines de la police tentant d'inciter les gens à postuler à la police internationale pour les gardes d'ambassades. Les collaborateurs ne sont pas prêts à changer de métier du jour au lendemain. Ils bénéficient pour l'heure d'un service structuré, de plans de carrière, avec des horaires adaptés en fonction de l'âge et de la capacité de chacun. Cela n'existe pas à la PSI. Il n'y a pas d'infrastructure permettant de mettre ce type d'horaires en pratique. Les collaborateurs seront donc mis devant le fait accompli, et ce d'ici la fin de l'année, d'après les informations reçues.

Une autre conséquence importante concerne la sécurité. Le transport de prévenus ne consiste pas simplement à faire le taxi d'un point A à un point B. En effet, ils travaillent avec les services pénitencier et judiciaire. Lorsqu'ils vont chercher une personne, ils reçoivent des informations à son sujet. Puis, ils peuvent évaluer l'état de la personne durant la conduite : son comportement, son degré de nervosité ou autre. Grâce à ces informations, ils ont pu écarter de nombreux risques, pour le procureur, les témoins ou encore les victimes. Aujourd'hui, ils sont bloqués à cause de l'entreprise privée. Ils commencent à avoir de moins en moins d'information et donc le risque augmente. Ils ne peuvent plus prendre les devants et informer de ce qui pourrait se produire. La dangerosité de la personne ne s'estime pas au premier coup d'œil. Il y a tout une instruction qui se fait, une infrastructure et un réseau qui sont mis en place.

Ils se chargent également de la conduite des personnes au retour du jugement, souvent en état de choc. Une entreprise ne peut s'en charger. Securitas refuse aujourd'hui de transporter ces personnes-là, n'étant pas habilitée à le faire.

Aujourd'hui, ils assurent 1700 heures par année de conduite et de surveillance à l'hôpital. S'il y a privatisation, la police devra se charger de ce type de tâches. Or, leur service a justement été créé il y a vingt ans pour soulager la police. Et aujourd'hui, on procède de manière inversée. La criminalité augmente. Mais également la dangerosité. Aujourd'hui, la dangerosité n'est plus la même qu'il y a dix ou quinze ans. Avant, les personnes étaient armées de couteaux. Mais dorénavant, il est question d'armes à feu.

Les ASP sont formés et disposent de mesures de contrainte. Il se demande qui assumera cette responsabilité demain. Par ailleurs, ils sont tenus par le secret de fonction, ayant prêté serment. En choisissant de confier ces tâches à des agents de sécurité privés, on remet en question le secret de fonction. Il se demande à quoi sert l'institution du secret de fonction si ce n'est pas pour ce type de situation.

On se concentre sur le bilan économique, mais on ne prend pas suffisamment en considération l'augmentation du risque que cela entraîne. Avec les privés, il n'y a pas d'infrastructure, l'information est bloquée.

M<sup>me</sup> Furrer apporte une précision. On opère souvent une dissociation entre le travail des ASP lors du transport de détenus et le travail accompli au Palais de justice et au Ministère public. Elle pense qu'il n'est pas bon de les dissocier. Il s'agit d'un ensemble.

M. Caiano trouve la situation inconfortable, car il serait question de travailler de manière mixte privé-public. Mais il ne s'agit pas du tout de la même façon de travailler. Il donne l'exemple du canton de Vaud, où les ASP sont chargés du transport, en collaboration avec la police lorsque le prévenu est potentiellement dangereux. Et le transfert intercantonal est assuré par des agents privés.

### *Echanges avec les commissaires*

Un député UDC en conclut que les convoyeurs vont perdre le confort qu'offraient les horaires réguliers et que cela va entraîner une augmentation de la dangerosité. M. Caiano n'est pas d'accord avec le terme de « confort ». Il est question ici de plan de carrière. Il y a également des horaires irréguliers. Simplement, si un agent vieillit, il pourra continuer à exercer son métier, grâce à des horaires de bureau plus adéquats.

Le même député UDC estime que cela revient à une perte de confort. M<sup>me</sup> Furrer déclare qu'il est naturel de suivre une évolution et une adaptation du travail en fonction de l'âge. Le terme de « confort » ne semble pas approprié, car cela ne concerne ici qu'une infime partie des ASP. Les autres travaillent selon des horaires irréguliers.

Une députée PLR désire s'assurer qu'ils ne sont pas menacés de perdre leur emploi. M. Caiano le confirme. Il n'y a pas de menace à ce niveau-là.

La même députée PLR en conclut qu'ils estiment alors avoir un droit au maintien des conditions et de la mission pour laquelle ils se sont engagés. Elle demande comment ils se positionnent par rapport au fait qu'ils n'ont pas de réel risque de perdre leur emploi, puisqu'ils sont engagés par l'Etat. M<sup>me</sup> Furrer explique qu'il est question de la privatisation d'un service de l'Etat. Cela impliquerait le transfert d'un certain nombre de collaborateurs. La privatisation encourage le dumping salarial. Les gens vont changer de métier. M. Caiano estime par ailleurs qu'ils ont un devoir envers la population de dire les risques encourus en privatisant ce service. Ces risques n'ont pas été évalués par le Conseil d'Etat, et ils sont énormes.



La même députée PLR revient sur la question du dumping salarial. Il s'agit donc d'une externalisation d'un service. Mais le salaire à l'Etat ne peut être déclassé. Les ASP n'en souffriront donc pas. M<sup>me</sup> Furrer explique que les personnes qui effectueront les tâches à l'origine dévolues aux ASP le feront dans de moins bonnes conditions, pour de moins bons salaires.

La même députée PLR demande qui elle représente. Elle demande si elle estime qu'elle a un devoir de représentation de tout salarié qui serait affecté à cette tâche, qu'il relève du public ou du privé. M<sup>me</sup> Furrer répond qu'elle est là en tant que représentante du SSP, c'est-à-dire du Syndicat des services publics.

La même députée PLR souhaiterait s'assurer que, dans le cadre du changement d'affectation, il ne peut y avoir de changement de classe de salaire des ASP. M<sup>me</sup> Furrer déclare que les ASP sont censés être en classe 12, certains sont en dessous. Normalement, le transfert n'entraîne pas de baisse de la classe.

La même députée PLR demande si on leur a d'ores et déjà imposé les horaires avec obligation d'accepter. M. Caiano répond par l'affirmative. Plusieurs personnes avaient posé la question au moment de l'annonce. Il n'y aura pas d'horaires administratifs, ou aménagés. Il y aura un seul et unique horaire pour tous.

La même députée PLR demande si l'imposition de cet horaire leur donnera droit à une indemnisation par le biais de primes ou de jours de congé. M. Caiano répond par la négative. Le département intervient et explique que lorsque l'on travaille en 3/3, c'est-à-dire trois jours de travail suivis de trois jours de congé, cela comprend déjà une forme de compensation en jour de congé. En effet, on passe 50% des jours au travail et 50% des jours en congé.

Un député PLR cite un arrêt rendu par la chambre constitutionnelle : *« Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique (...) n'ont en général pas le caractère de droits acquis et sont en principe régies par la législation (...), dit-elle. L'Etat est donc libre de revoir sa politique en matière salariale et d'emploi (...) dans le but d'adapter ses dépenses aux possibilités et conditions financières de la collectivité (...) »*. Il souhaiterait savoir ce que ces propos leur inspire et en quoi ils sont concernés par le fait que d'éventuels convoyeurs privés soient moins bien payés. M<sup>me</sup> Furrer déclare qu'en tant que syndicat ils défendent des causes et combattent le dumping salarial quel qu'il soit.

Le même député PLR demande s'ils craignent de ne pas être en mesure d'assumer la mission de garde d'ambassade. M. Caiano répond que non, en aucun cas. Il a pour sa part toujours mené à bien les missions qui lui étaient confiées. S'il se présente aujourd'hui devant la commission, c'est également

pour dénoncer auprès de la population le risque encouru, lequel est conséquent. C'est son devoir, puisqu'il a prêté serment dans le sens de la sécurité.

Une députée S demande combien de convoys ils effectuent en une année. M. Caiano répond qu'ils accomplissent en moyenne 1700 heures de convoi et de surveillance à l'hôpital. Cela ne concerne que l'hôpital.

La même députée S demande comment ils expliquent l'économie de 10 millions de francs grâce à cette externalisation. M<sup>me</sup> Furrer répond que c'est sans aucun doute lié aux conditions de travail du personnel. Cependant, elle ne peut répondre avec certitude puisqu'ils ignorent à quoi ressemblera le projet, ayant été tenus à l'écart de la réflexion. M. Caiano souhaiterait répondre plus précisément, à propos du financement de la Confédération.

La même députée S désire passer à un autre point, puisqu'ils sont pris par le temps. Elle demande combien il y a de détenus par convoi. M. Caiano déclare que cela dépend des fourgons et des audiences, entre le Palais de justice, le Ministère public ou autre. Ils partent certains matins avec plus de vingt ou trente détenus répartis dans plusieurs fourgons au départ de Champ-Dollon, lesquels détenus sont ensuite dispatchés entre les diverses instances.

La même députée S revient sur l'évaluation du risque. En Valais, environ 20% des transports sont assurés par la police parce que le détenu est considéré comme dangereux. Les 80% restants sont assurés par les agents privés. Elle demande si on se trouve dans les mêmes proportions à Genève. M. Caiano explique que l'évaluation du risque se fait tout au long de la procédure. Ils disposent d'une liste de personnes estimées dangereuses ou non en fonction de leurs antécédents. Mais pour les nouveaux prévenus, ils ne peuvent l'évaluer directement. Cela se révèle dans le temps et dépend de nombreux facteurs.

Un député MCG souhaite apporter un complément par rapport à l'horaire 3/3. Certes, il est question de travailler trois jours, mais le dernier comprend une nuit complète dont la pénibilité est reconnue par le service de santé de l'Etat. Il ne s'agit donc pas d'un horaire facile après 40 ans. Il demande ensuite si les ASP sont représentés à la commission du personnel. M<sup>me</sup> Furrer explique que le SSP est représenté à la commission paritaire des membres du corps de police pour le personnel non policier.

Le même député MCG demande s'ils disposent d'informations quant à leur futur statut dans le cadre de ce corps, au niveau des traitements. M. Caiano répond qu'ils n'en ont reçu aucune.

## **6. Audition du conseiller d'Etat Pierre Maudet (DSE)**

### ***Présentation de l'auditionné***

M. Maudet procède à un rapide rappel historique. Le convoyage et la surveillance de détenus constituent un des exemples d'enchevêtrement dans les tâches publiques. Certaines missions sont assignées à la police, et d'autres à des privés. Un des objectifs que M. Maudet s'était fixé était d'effectuer un large tour d'horizon afin d'attribuer les bonnes missions aux bonnes personnes. Ce PL s'inscrit donc dans cet effort. Ils ont donc identifié que pour la même activité des agents publics et des agents privés assuraient les mêmes tâches. Elles sont toutefois différentes en termes de coûts, puisqu'il est question de 120 000 F pour la police et 90 000 F pour les Securitas. Il y avait donc plusieurs possibilités : soit un maintien du statu quo et donc d'un système hybride, soit internaliser tous ces aspects, soit tous les externaliser. D'emblée, le Conseil d'Etat a estimé que l'objectif principal était de désenchevêtrer la situation. Un exemple type est celui de la garde d'ambassade, où se côtoyaient gardes suisses, agents publics et agents privés.

Se pose alors la question de savoir ce qui relève du régalién et ce qui est transmissible. Le Conseil d'Etat a considéré que la surveillance et le convoyage, à l'instar de ce que font la plupart des cantons, pouvaient être dévolus au personnel privé. En effet, il n'y a à priori pas d'usage de la force pour ce type de missions, de même que les gardiens de musée se voient confiés des tâches de surveillance.

Ils ont également le souci des finances publiques. Une internalisation complète requerrait 2 millions de francs de plus pour le fonctionnement. Dans ce cas précis, ils ont donc opté pour une externalisation passant de partielle à totale.

Les études ont en effet démontré qu'il fallait concentrer un même type de personnel pour les mêmes tâches.

En conclusion, sous l'angle du désenchevêtrement, ils sont à bout touchant et sont satisfaits de la solution trouvée avec le Pouvoir judiciaire.

### ***Echanges avec les commissaires***

Une députée S juge la comparaison entre convoyeurs et gardiens de musée inappropriée. Il s'agit en effet de responsabilités très différentes. Les premiers ont une responsabilité supérieure, puisqu'ils transportent une personne dangereuse ou qualifiée comme telle. En cas de problème alors qu'il y a privatisation de ce service, elle demande qui en portera la responsabilité. M. Maudet pourrait avoir recours à d'autres exemples, comme celui des gardes

près des centres pour réfugiés, qui sont des agents privés. Il précise que pour le convoyage de détenus dangereux, la police continuera d'assurer les transferts. Pour ce qui est de la responsabilité, il ne saurait répondre dans l'abstrait. Il lui demande à quelle situation elle pensait. Il rappelle qu'il est exclu qu'un convoyeur transporte un détenu seul. Ils sont donc toujours deux. S'il y a une violation des conditions de sécurité par le mandataire, il y aura une sanction de la part du mandant, c'est-à-dire de l'Etat.

La même députée S a travaillé à Frambois. Elle se souvient d'un convoyage qui s'était mal passé. M. Maudet demande ce qui s'était mal passé. La même députée S n'a pas les détails. Elle aimerait avoir l'assurance de qui porterait la responsabilité en cas de problème. Elle prend l'exemple d'un détenu qui aggraverait un convoyeur, et demande si ce dernier serait assuré. M. Maudet affirme que la responsabilité de l'Etat, respectivement du mandant, est engagée à concurrence de ce qui est convenu dans le contrat. Les exigences posées pour les sociétés de sécurité sont d'assurer leurs employés, lesquels doivent être titulaires d'une carte garantissant leur formation. Il y a donc une prise en charge par l'entreprise. Il s'agit de dispositions prévues dans le concordat relatif aux entreprises de sécurité. M. Maudet rappelle à la même députée S qu'elle est tenue au devoir de réserve en qualité d'ancienne employée. Celle-ci déclare qu'elle n'a rien révélé qui relèverait du secret de fonction et qu'elle a le droit de s'exprimer dans sa fonction de députée.

Un député MCG demande si l'économie potentielle de cette privatisation a été calculée, sachant qu'elle peut être relativisée dans la mesure où des ASP3 pourraient être engagés parmi les chômeurs. M. Maudet peut fournir deux éléments de réponse par rapport à cette question. Des ASP3 ne se trouvent pas si facilement, en particulier avec la concurrence que représentent la police municipale, la gendarmerie et la police judiciaire. Il est impossible d'engager suffisamment d'ASP3 pour assurer la totalité du DCS, à brève échéance. Par ailleurs, l'avantage du privé est que cela permet d'absorber les pics. Cette logique de flexibilité est également ce qui a convaincu le Conseil d'Etat. Le Président demande si M. Maudet comptait fournir un document. M. Maudet répond par l'affirmative. Il s'agira d'un document pour répondre précisément à la question de l'économie potentielle<sup>4</sup>.

Un député S revient sur la question de la dangerosité. S'il y a besoin de convoyeurs, c'est donc que l'on estime que les détenus risquent de s'échapper. Par conséquent, cela comporte un caractère régalien. M. Maudet trouve cette remarque intéressante car elle permet d'affiner le trait quant à ce qui relèverait du régalien. Il explique que le fait d'être privé de sa liberté n'engendre pas

---

<sup>4</sup> Ce document constitue l'annexe 4 du présent rapport.

nécessairement chez la personne concernée la volonté de la récupérer immédiatement et à tout prix. De nombreuses personnes savent qu'elles doivent purger leur peine et désirent défendre leur immunité devant les tribunaux. Par conséquent, ce qui fonde l'intervention de la police est que l'on suppose qu'il faudra recourir à la force pour amener le détenu d'un point A à un point B. Heureusement, ce n'est pas souvent le cas. Si l'on devait encourager des pratiques très coercitives, cela serait beaucoup plus coûteux. Il rappelle qu'il y a eu 26 000 convoys, 9 tentatives d'évasion et 1 réussie alors que le convoyeur était un ASP3.

Une députée PLR souhaiterait connaître les implications financières qu'entraînerait la privatisation. Il s'agit d'une question complémentaire à celle du député MCG. Elle souhaiterait avoir des chiffres. M. Maudet confirme qu'ils pourront le modéliser.

La même députée PLR demande ce qu'il adviendrait en termes pratiques s'ils étaient contraints de cesser d'employer des agents privés dans le cadre du convoi. M. Maudet répond que cela entraînerait un ralentissement majeur des activités judiciaires. Il rappelle que le service est déjà privatisé à bien 50%. Cela se ferait au détriment de la qualité du processus judiciaire, cela poserait problème au niveau de la garde d'ambassade, et cela mettrait en péril la déprivatisation du personnel de détention. En somme, cela remettrait en cause divers éléments.

Un député EAG demande à M. Maudet si la privatisation du convoi ne déprécie pas le service public et si cela ne pose pas problème en termes de chaînes de commandement. M. Maudet répond que le projet du Conseil d'Etat prévoit le désenchevêtrement. Pour la même mission, il y avait deux chefs différents, avec une ligne privée et une ligne publique. Tout le travail a été d'identifier en quels lieux et quelles natures de mission pouvaient relever du privé. A noter que les bâtiments du Ministère publics sont gardés par du personnel privé. Il n'y a donc pas de tabou à ce sujet pour le procureur général. Tous les autres cantons ayant augmenté la part dévolue au privé n'ont pas été choqués par cette démarche. Cela dépend donc de l'interprétation que l'on fait de ce qui est régalién.

Un député UDC parle au nom de l'UDC (!), pour qui certaines tâches doivent rester en main de l'Etat. On se bat contre le dumping salarial et l'Etat lui-même le pratique. En effet, pour la même mission, un employé d'Etat coûte cher et un agent privé non. M. Maudet objecte qu'il y a une convention collective de travail. Il n'est donc pas question de dumping salarial dans ce domaine, qui est très protégé et contrôlé. En effet, il faut le brevet, et au minimum un CFC, sinon il faut quatre ans pour obtenir le brevet. Une

entreprise dans un contrat de mandat avec l'Etat ne peut pratiquer du dumping salarial, sans quoi elle sort du marché.

Le même député UDC dénonce un dumping de la part de l'Etat, car pour la même tâche, il choisira l'employé le moins cher. M. Maudet comprend, mais a contrario, il s'agirait d'un gaspillage des deniers publics que de demander à des personnes surqualifiées d'exécuter des tâches restreintes. Les ASP disent eux-mêmes qu'ils ne souhaitent pas se consacrer uniquement au convoyage. Le même député UDC en conclut qu'ils ont l'impossibilité d'engager des gens au même prix qu'au privé car il y a plein de carcans dans le cadre du personnel de l'Etat.

Un député S revient sur les propos de M. Maudet selon lesquels le convoyage n'est pas une tâche régaliennne eu égard à la personne transportée, considérée comme non dangereuse. Cependant les personnes qui se retrouvent à Champ-Dollon ont la plupart du temps été appréhendées par la police. Si l'on pousse le raisonnement jusqu'au bout, on pourrait affirmer qu'il n'y a pas non plus besoin de la police pour appréhender ces personnes, lesquelles pourraient d'ailleurs se rendre seules au Ministère public. Ce n'est donc pas la gradation de la dangerosité qui devrait être déterminante pour savoir ce qui relève du régaliennne ou non. L'acte de privation de liberté est un acte de nature régaliennne. Or, le transport jusqu'au Ministère public revient à une privation de liberté. M. Maudet explique que le critère n'est pas la privatisation de la liberté mais l'usage de la force. A partir du moment où une personne est placée sous l'autorité de l'Etat, il apparaît logique que l'Etat assume le transport, même s'ils externalisent la tâche. Si le député estime que cela n'est pas nécessaire, M. Maudet respecte son avis. Mais le régaliennne est impacté par la question des finances publiques. A noter que cela fait des années que ce service est semi-privatisé.

Le même député S ne souhaite pas traiter de la question purement financière. Il est intéressé par la question de fond, à savoir déterminer ce qui est de nature régaliennne et ce qui ne l'est pas. Par ailleurs, pour ce qui est de l'usage de la force, il peut arriver que dans une situation on ait besoin d'y avoir recours. Or, dans un cas un agent public assermenté et armé pourra aller jusqu'au bout, et dans l'autre cas l'agent privé ne pourra pas faire grand-chose. M. Maudet déclare que, dans le cas où un agent de sécurité est armé, il pourra toujours agir sous l'angle de l'état de nécessité et de la légitime défense.

Un autre député S tient à rappeler que l'art. 184 Cst/GE dispose que la force publique est le monopole de l'Etat. L'art. 19 LPol était censé s'appliquer également au convoyage. Par un tour de passe-passe on a changé le rattachement du DSE pour contourner cette norme. Par ailleurs, le même député S demande combien gagne un ASP3 et combien gagne un agent

Securitas. Il demande également à combien s'élève la marge bénéficiaire de l'entreprise privée. Il souhaiterait savoir où réside la différence. Le même député S aimerait également comprendre pourquoi il ne serait pas plus rationnel qu'une seule personne s'occupe de l'ensemble du processus, c'est-à-dire le transport, l'audition et ainsi de suite. Fractionner ainsi le procédé lui semble amoindrir l'efficacité. Enfin, il demande pourquoi l'on n'envisage pas d'engager des agents privés pour qu'ils deviennent ASP3. M. Maudet rappelle que le critère est celui de l'usage de la force publique. Il y a donc une distinction à opérer entre l'usage de la contrainte et la sécurité au sens large. Il invite les commissaires à se rapporter à l'excellent rapport de M. Conne au sujet de l'art. 19 al. 4 LPol. La question est donc de savoir quelle est la nature du mandat. Il est difficile de dire combien gagne un ASP3 et un agent de sécurité privé. En revanche, il peut indiquer le coût global que représente un poste ASP3 et celui que représente un poste Securitas.

Le même député S souhaiterait connaître les conditions salariales, car dans les 90 000 F évoqués auparavant est comprise également la marge bénéficiaire de l'entreprise. M. Maudet comprend, mais il ne peut la connaître.

Le même député S souhaiterait alors que le département fasse le calcul à partir des conventions collectives. Ils pourraient leur donner un comparatif entre les conditions salariales de la CCT et celles prévues par le statut de l'ASP3<sup>5</sup>. M. Maudet acquiesce. Ils pourront faire ce calcul. Il ne pourra toutefois pas se prononcer sur la marge bénéficiaire de l'entreprise, mais le député pourra toujours la déduire. Pour ce qui est de proposer à des agents privés de devenir ASP3, cela ne pose pas de problème si le parlement crée les postes. Il est le conseiller d'Etat qui a le plus internaliser de personnel ces cinq dernières années. Techniquement, ils le pourraient, mais ils y perdraient assurément financièrement et en termes de flexibilité. Pour ce qui est de la réorganisation du DCS, il ne serait pas rationnel qu'une personne se charge de l'ensemble du processus. Il s'agit d'un séquençage précis, pour lequel chaque personne est attribuée en fonction de sa mission.

## **7. Modalités de poursuite des travaux sur le PL 11662, notamment en lien avec le PL 11661**

La commission débat de l'opportunité d'entendre une nouvelle fois le conseiller d'Etat sur certains aspects du débat.

---

<sup>5</sup> La convention collective nationale sur les services de sécurité privée ainsi que l'arrêté du Conseil fédéral y relatif se trouvent en annexes 5 et 6 du présent rapport.

D'autre part, des compléments d'information avaient été demandés au DSE :

- sur la comparaison intercantonale, mais le DSE ne peut les fournir à ce jour ;
- sur le rapport d'activité ou le rapport annuel du DCS, mais il n'y en a pas selon le DSE (par contre des chiffres – s'ils sont précisés par le député demandeur<sup>6</sup> – peuvent être transmis) ; le député suggère à la commission la lecture du rapport d'activités 2014 de la police, où figure une partie des conduites avec des chiffres extrêmement précis. Dans ce cadre, il est à noter la réponse à la question écrite urgente 479 du député Dandrès qui donne justement un certain nombre de chiffres et des précisions quant au contrat liant l'Etat à Securitas pour les tâches de convoyage<sup>7</sup>.

Ensuite, la manière d'engager le traitement des PL 11661 (sur la LOPP) et le présent PL 11662 fait débat : de manière parallèle ou séquentielle, en tenant compte ou non des négociations du Conseil d'Etat avec les partenaires, en gelant le PL 11662, tout comme l'a été pendant quelques mois le PL 11661, ou non.

D'autre part, le groupe S s'offusque du fait que le DSE a par ses actes placé les commissaires devant le fait accompli. On aurait pu être plus conciliant si le Conseil d'Etat s'était engagé à maintenir le statu quo durant le processus parlementaire, mais on en est loin. Selon lui, la commission doit donc aller de l'avant avec ce PL et le voter. La problématique du PL est claire : il s'agit de décider si l'on veut que le convoyage reste dans le giron public ou si l'on souhaite sa privatisation.

C'est aussi le point de vue du groupe MCG. Ce PL ne traite pas de la rémunération, mais bien d'un principe. C'est donc sur le principe que la commission va devoir se prononcer.

Le groupe UDC pense que le Conseil d'Etat va à la hache sur les coupes. Il ne peut être qu'alerté par les dépenses excessives présentes dans le budget. D'autre part, l'UDC estime que certaines tâches devraient ressortir uniquement du fait de l'Etat. Il déplore que l'on puisse affirmer que pour des raisons économiques il faille engager dans le privé, alors que l'on pourrait trouver d'autres moyens pour engager dans le public. Il aurait souhaité traiter avec le Conseil d'Etat de la possibilité d'engager du personnel d'Etat pour le

---

<sup>6</sup> Celui-ci souhaiterait obtenir des statistiques concernant le DCS en 2014, ainsi que les éventuels incidents dans la conduite de détenus qui auraient pu se dérouler en 2014, soit provenant des ASP, soit provenant des Securitas.

<sup>7</sup> La réponse à la QUE 479 se trouve en annexe 7 du présent rapport.



convoyage, mais pas aux tarifs tels que conçus aujourd'hui. Le groupe UDC relève deux problématiques distinctes : qui doit faire quoi, et comment est-ce qu'on les paie. Pour les ASP3 : la situation financière étant difficile, on a décidé de séquencer pour du privé. Il se demande pourquoi ne pas procéder ainsi mais au sein de l'Etat. La question est donc de savoir à quel prix on décide de payer ces personnes. Cela n'est pas envisageable avec des ASP3. Mais il n'est pas impossible de trouver une autre voie. Il n'est pas satisfait avec la solution qui voudrait qu'on bascule dans le privé, parce que le public est trop cher. Le groupe UDC se demande quelle est l'urgence de ce PL. Il est donc d'avis d'attendre d'ici la séance de décembre 2015. L'UDC attend que M. Maudet trouve un terrain d'entente avec eux, car ils ne sont pas favorables à la privatisation.

Le groupe PLR avait compris que le PL sur la LOPP était renvoyé pour des négociations, et que, à cette occasion, le conseiller d'Etat allait aborder le PL 11662 avec les syndicats. Il pensait que le but de la discussion était de traiter de l'ensemble et de permettre au Conseil d'Etat d'appréhender tous les éléments. Il rappelle aussi que les mesures d'externalisation étaient déjà prévues dans la planification pénitentiaire de 2014. Il ne s'agit donc pas de la part de M. Maudet de contrer un projet de loi en attente devant la commission.

Le groupe EAG juge que les dispositions prises par M. Maudet vont à l'encontre de la situation internationale. Il estime que le transfert des détenus est une tâche régaliennne qui doit rester au sein de l'Etat et que les ASP3 font parfaitement l'affaire.

Le groupe Ve est d'avis de poursuivre sur ce PL. Si le Conseil d'Etat avait décidé de mettre les choses en suspens en attendant que les discussions aient lieu, alors il en aurait été autrement. Mais au lieu de cela, le Conseil d'Etat a entamé la procédure d'appel du marché public pour mandater une entreprise privée. Cela rompt toute relation de confiance entre ce parlement et ce gouvernement. Si le PL est voté, on pourrait envisager des dispositions transitoires qui abrogeraient par la suite cette disposition.

Le département rappelle avant que l'on ne décide de se prononcer sur l'entrée en matière du PL que lors de la dernière séance, M. Maudet n'a pas été formellement entendu sur ce PL alors qu'il en avait fait la demande. Le groupe PLR rappelle que le magistrat est quelqu'un de consensuel et ouvert au dialogue et à la consultation.

Après débat, le Président propose de mettre le PL 11662 à l'ordre du jour de la séance du 10 décembre 2015. Le groupe S, auteur du PL, déclare que, pour ce qui est d'entendre M. Maudet, ce dernier est le bienvenu à chacune des séances de la commission. De plus, ce point était mis à l'ordre du jour, il peut

être valablement traité. Le groupe S a du mal à penser qu'il ne s'agisse pas là de manœuvres dilatoires. La dernière fois déjà, la commission devait traiter du PL 11662, puis comme par enchantement, elle a traité en priorité du PL 11661. Si le magistrat avait annoncé qu'il allait suspendre la réforme pour laisser les travaux se faire, alors ils n'auraient pas subi une telle pression.

La proposition du Président (surseoir en l'état au vote PL 11662 et l'inscrire en point 1 de l'ordre du jour du 10 décembre 2015, avec audition de M. Maudet pour les compléments d'informations demandés) est acceptée (Pour : **10** (3 MCG, 2 UDC, 4 PLR, 1 EAG) / Contre : **2** (1 Ve, 1 S) / Abstentions : **3** (2 S, 1 PDC)).

### **8. Nouvelle audition (avortée) du département et vote d'entrée en matière**

Le département est représenté par M. Bruno Giovanola, secrétaire général (DSE), et non par le conseiller d'Etat – contrairement aux souhaits de la commission ayant décidé de surseoir au traitement du PL 11662 justement pour obtenir la présence de M. Maudet ! (cf. point 7 ci-dessus) – en raison d'une actualité requérant sa présence ailleurs.

Le groupe PLR estime que M. Maudet a démontré sa bonne foi jusqu'ici, et il propose de surseoir à son audition. Il assure ses collègues qu'il ne s'agit pas là d'une manœuvre dilatoire, l'actualité étant simplement ce qu'elle est, empêchant M. Maudet d'être présent à la séance.

Le Président rappelle en effet que la commission avait voté l'audition de M. Maudet.

Le groupe S invite la commission à aller de l'avant sur ce projet. Les arguments ont été donnés, les différents éléments à prendre en considération ont bien été reçus. Ce PL comporte un aspect politique prépondérant. Il ajoute qu'il proposera un amendement tenant compte de la question du transfert intercantonal des détenus. La commission a déjà entendu M. Maudet sur ce PL. Plusieurs fois, ils ont dû reporter le traitement du PL 11662 à cause des indisponibilités du conseiller d'Etat. Par conséquent, il invite la commission à voter contre cette proposition d'ajournement. La commission peut en l'état voter l'entrée en matière, et passer au deuxième débat. Par ailleurs, il n'est pas juste de dire que ce PL 11662 ne contient aucune urgence : il s'agit ici d'une politique du fait accompli à laquelle il faut mettre un terme. Il en irait autrement si le conseiller d'Etat s'était engagé à maintenir un *statu quo* en attendant l'issue des travaux sur ce projet de loi. Mais à ce stade, la confiance est rompue.

Le département souligne toutefois que c'est un cas de force majeure qui retient M. Maudet ce soir. Il précise par ailleurs que la réflexion autour de ce PL pourrait avoir un impact important sur le PL 11661. En ce qui concerne ce

dernier, ils ont pu bénéficier d'un temps de réflexion en suspendant les travaux sur la LOPP. Une première séance de consultation a eu lieu le 2 décembre 2015. Il s'agissait d'une bonne séance, durant laquelle ils ont pu traiter du PL article par article, et ce jusqu'à la moitié de la loi. La prochaine séance aura lieu le 16 décembre. Il y a donc une concomitance entre ces deux projets de lois, également en termes de calendrier.

**Après débat, le Président met aux voix l'entrée en matière du PL 11662 :**

**Pour :** 10 (3 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

**Contre :** 5 (4 PLR, 1 PDC)

**Abstention :** –

**L'entrée en matière est acceptée.**

## 9. Deuxième débat

### *Art. 1 Tâches de police*

#### *Nouvel alinéa 2*

Le groupe S explique avoir relu la lettre envoyée à M. Maudet de la part de la Conférence latine des chefs des départements de justice et police (CLDJP)<sup>8</sup>. Il n'est pas dans l'intention des signataires de remettre en cause le système intercantonal, bien qu'ils ne soient pas particulièrement favorables au fait de confier cela à un consortium en partie en main privée. Toutefois, s'il y a une collaboration intercantonale, c'est à ce niveau que cela doit se décider.

Il propose d'amender le premier article du PL en y ajoutant un alinéa 2, afin d'exprimer clairement que le système JTS n'est pas visé par ce projet de loi :

*«<sup>2</sup> Dans le cadre de la collaboration intercantonale, le transport de détenus au niveau national (sans escale sur le territoire du canton de Genève) peut être délégué par le département à d'autres catégories de personnes. »*

Il lui paraissait important de préciser que cela se déroule dans le cadre de la collaboration intercantonale. Le « sans escale » est mentionné pour éviter le contournement de cette règle et être parfaitement clair sur le fait que cela concerne les transports qui partent de Genève pour aller ailleurs en Suisse. Tout le reste tomberait sous le coup de l'alinéa 1.

Le Président en déduit *a contrario* que cela ne sera pas valable dans l'autre sens, à savoir un transport depuis un autre canton à destination de Genève. Le député S répond par la négative, c'est-à-dire que cela vaudra dans les deux

---

<sup>8</sup> Voir annexe 2.

sens. Si un prisonnier doit se rendre à Cornavin par exemple comme point de départ A et doit se rendre au point d'arrivée B hors du canton, le trajet depuis la prison jusqu'à Cornavin sera assuré par le personnel de police. Puis, le trajet du point A au point B est ensuite pris en charge par le système JTS.

Un député MCG souhaiterait revenir sur la formule « sans escale ». Il estime qu'elle porte à confusion, alors que le PL 11662 est suffisamment clair dans son articulation. Il faudrait être de mauvaise foi pour ne pas comprendre le sens de ce projet de loi.

Le groupe S se rallie à la position du groupe MCG et propose également le retrait de la parenthèse autour de « (sans escale) ».

Une députée PLR propose un amendement pour l'alinéa 2 :

*«<sup>2</sup> Le transport et le convoyage des détenus dans le cadre de la collaboration intercantonale demeurent réservés. »*

Elle ajoute qu'elle est heureuse de constater que le groupe S ne souhaitait pas aller à l'encontre ce système.

Le groupe MCG l'estime approprié, tout comme le groupe EAG. Le député EAG croit se souvenir toutefois que le directeur de la prison de Thorberg lui avait affirmé que le convoyage des détenus dans le canton de Berne était également en main de l'Etat. Il n'a donc pas l'impression que Genève soit le seul canton à proposer ce type de convoyage. Il répond à son préopinant que l'information figure dans la lettre du 8 juin 2015 de la CLDJP (voir annexe 2). Le système JTS date de 2001 et tous les cantons suisses y participent.

Le département répond que cela lui semble en effet la formulation la plus convenable, permettant souplesse et efficience.

Le groupe S se rallie à la formulation proposée par le groupe PLR.

#### *Amendement PLR à l'alinéa 1*

Le groupe PLR souhaiterait présenter un amendement à l'alinéa 1. Le titre du PL fait mention du transport et du convoyage des détenus. Or, il constate l'adjonction du terme « surveillance » à l'alinéa 1. Il souhaiterait donc retirer cette adjonction et proposer la formulation qui suit :

*«<sup>1</sup> Les tâches de convoyage, et de transport ~~et de surveillance~~ des détenus sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957. »*

Le groupe PLR demande si par « surveillance », le groupe S pensait à ce qui se passe actuellement dans les hôpitaux. Celui-ci répond qu'il pensait davantage aux tribunaux et à la surveillance d'audiences. Le Président ajoute

qu'il y a des bâtiments pénitentiaires surveillés par des entreprises privées. Le groupe PLR en déduit qu'il y a une confusion des genres. La surveillance d'audience et la surveillance de bâtiments pénitentiaires ne sont pas à placer dans la même catégorie.

Le département explique que, dans la configuration actuelle du DCS, ce sont uniquement les tâches de transport de la porte d'un bâtiment A à la porte d'un bâtiment B qui sont confiées à des agents privés. Tout ce qui relève de la surveillance d'audience ou de l'acheminement au sein du Palais de justice est confié aux ASP3, selon les vœux du procureur général et en plein accord avec lui.

Le Président ajoute, au nom du groupe PDC, qu'à sa connaissance il y a de la surveillance de bâtiments pénitentiaires confiée à des privés. Il n'est pas personnellement convaincu qu'il faille confier cela à du personnel assermenté.

Le groupe S répond qu'il s'agissait évidemment de la surveillance hors bâtiments pénitentiaires, puisque la surveillance des bâtiments pénitentiaire fera l'objet du PL 11661. Il ne souhaite donc pas retirer le terme de « surveillance », mais il est d'accord de préciser davantage le sens du terme. Il demande par ailleurs comment le département définit et distingue les notions de convoyage et de transport.

Le département reconnaît ne pouvoir expliquer précisément la nuance entre la notion de convoyage et la notion de transport. La tâche de transport de la porte d'un bâtiment A à la porte d'un bâtiment B comporte une activité de conduite de véhicule sécurisé. Puis il y a une partie de convoyage du véhicule à l'intérieur du bâtiment, mais dans un sas de sécurité.

Le groupe PLR s'adresse à M. Giovanola et demande si le département pourrait les guider quant à son amendement et la suppression du terme « surveillance ».

Le département explique que, au-delà d'un sas de sécurité accueillant les véhicules, tout espace où les détenus seraient susceptibles de rencontrer des magistrats, du public ou toute autre partie prenante, est pris en charge par des agents publics. La surveillance recouvre l'acheminement des détenus à l'intérieur des locaux en contact avec le public, la sécurisation de la salle d'audience, et la surveillance lors de l'audience.

Le groupe PLR demande si l'on peut parler de surveillance dans les bâtiments du Pouvoir judiciaire. Le département convient que l'on pourrait le préciser, mais qu'il n'est pas uniquement question de l'intérieur des bâtiments du Pouvoir judiciaire.

Le groupe S pencherait plutôt pour la formulation « [...] *la surveillance des détenus à l'extérieur des bâtiments pénitentiaires* [...] ».

Le groupe PLR est opposé à cette formulation. Ces tâches ont été externalisées et l'on connaît la situation financière du canton. Le procureur général affirmait que ce qui lui importait était que la surveillance dans le cadre des audiences à l'intérieur des bâtiments du Pouvoir judiciaire soient assurée par du personnel assermenté. En dehors, comme à l'hôpital, le groupe PLR ne voit pas pourquoi il faudrait que cela soit pris en charge par des agents publics, alors que ce type de surveillance s'effectue déjà par des Securitas.

Le groupe S déclare que cela ne relève plus du domaine technique mais qu'il s'agit ici du cœur du projet de loi. S'il s'agissait simplement de dire que cela n'englobe pas la surveillance dans le cadre des établissements pénitentiaires, le groupe S ira dans ce sens, car cela doit se régler dans le cadre du PL 11661. Il encourage donc les commissaires à s'en tenir au champ des débats du PL 11662. L'essentiel de ce PL est qu'il admet que ces tâches sont régaliennes. Il propose l'amendement suivant pour clarifier le champ de la surveillance :

*« Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus à l'extérieur des bâtiments pénitentiaires sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957. »*

Le groupe MCG souhaite que l'on s'en tienne au texte d'origine, tel qu'il a été signé. Le groupe S retire donc son amendement.

Le groupe PLR soumet une nouvelle version de son amendement :

*« Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus au sein des bâtiments du Pouvoir judiciaire sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957. »*

Le Président met aux voix ce dernier amendement PLR à l'art. 1 al. 1 :

### **Art. 1 Tâches de police**

*<sup>1</sup> Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus au sein des bâtiments du Pouvoir judiciaire sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957.*

Pour : 4 (4 PLR)

Contre : 9 (2 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Abstention : 1 (1 PDC)

L'amendement est **refusé**.

Le Président demande au groupe S s'il retire formellement son amendement. C'est le cas mais le groupe Ve le reprend à son compte.

*« Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus à l'extérieur des bâtiments pénitentiaires sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957. »*

Le département explique que cela exclut un certain nombre de contrôles de routine et de surveillance que font les agents privés autour des prisons et autres établissements.

Le groupe Ve demande si cela est réellement considéré comme de la surveillance de détenus. Un agent procédant à une ronde autour d'un bâtiment n'effectue pas de la surveillance de détenu au sens strict. Il suffirait peut-être de préciser leur intention dans le rapport.

Le groupe EAG comprend la remarque du département. Il s'était permis d'interroger M. Maudet au sujet de la gouvernance. Cela poserait un problème de commandement entre les agents de détention et les agents de société privés. C'est comme s'il y avait des vrais pompiers et des faux pompiers.

Le groupe S déclare que le but de la loi était de parler de la surveillance hors des établissements pénitentiaires de manière générale. Il est donc question de la surveillance des détenus et non des bâtiments. Si toutefois cette formulation pose problème, il ne faut pas la maintenir. Il souhaitait simplement être le plus clair possible.

Le groupe PLR n'apprécie pas particulièrement la notion de vrais pompiers *versus* faux pompiers. Mais il y a en effet une différence de formation entre les agents publics et les agents privés.

Le groupe MCG soutient à l'unanimité le PL tel que formulé et signé. Le groupe soutiendra donc ce texte tel quel, sans ambiguïté. Il votera cependant en faveur de l'alinéa 2.

Le groupe retire l'amendement S repris à son compte.

Le Président met aux voix **l'art. 1** du PL 11662 :

*« <sup>1</sup> Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police, du 26 octobre 1957 »*

Pour : **10** (3 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Contre : **5** (4 PLR, 1 PDC)

Abstention : —

L'art. 1 est **adopté**.

Le Président met aux voix l'**art. 1 al. 2 (nouveau, l'alinéa précédent devenant l'alinéa 1)** :

**Art. 1 Tâches de police**

*<sup>2</sup> Le transport et le convoyage de détenus dans le cadre de la collaboration intercantonale demeurent réservés. »*

Pour : **15** (3 MCG, 2 UDC, 4 PLR, 1 PDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Contre : –

Abstention : –

L'art. 1 al. 2 est **adopté** à l'unanimité.

Le Président met aux voix l'art. 2.

**Art. 2 Entrée en vigueur**

*La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.*

Pas d'opposition. L'art. 2 est **adopté**.

Le PL est donc accepté en deuxième débat, tel qu'amendé.

Ainsi que l'a convenu la commission, le vote en troisième débat aura lieu lorsque M. Maudet aura pu s'exprimer.

## **10. Nouvelle audition du DSE et audition de l'UPCP, après les négociations sur le PL 11661**

Le DSE est représenté pour cette nouvelle audition par M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat, accompagné de M. Bruno Giovanola, secrétaire général (DSE), et de M. Philippe Bertschy, directeur général de l'office cantonal de la détention.

L'Union du personnel du corps de police du canton de Genève (UPCP) est représentée par M. Marc Baudat, président, et M. Pierre-Alain Dufey, représentant.

### **Présentation des auditionnés**

M. Maudet signale que trois mois avaient été accordés au DSE pour revenir vers l'UPCP et négocier des points qui n'étaient pas résolus et qui n'avaient pas fait l'objet d'un accord dans le cadre du PL 11661. Les négociations ont été fructueuses et les désaccords ont été résolus. Ces discussions ont permis de



se pencher sur des points qui avaient retenus l'attention de la commission. La liste des fonctions externalisables a par exemple été établie. Il va présenter ce jour le résultat de ces discussions à la commission et les accords trouvés sur les points divergents.

M. Baudat confirme que les négociations se sont bien déroulées et que l'UPCP est satisfait du résultat.

*(ndlr, tous les éléments relevant du texte du PL 11661 ne sont pas repris ici et se trouvent dans le rapport de majorité sur ledit PL)*

Une liste des prestations (cf. art. 7 LOPP) qui peuvent être déléguées a été établie dans la loi afin de clarifier la situation de l'externalisation. La conduite des véhicules, la surveillance hospitalière, la surveillance externe au périmètre des établissements pénitentiaires sont par exemple des tâches qui peuvent être déléguées. Le but est de ne pas avoir de mixité soit 50% des activités réalisées par des agents publics et les autres 50% par des privés mais plutôt l'essentiel des activités réalisées par des agents publics à l'exception de quelques-unes qui peuvent être externalisées.

### ***Echanges avec les commissaires***

Un député MCG indique qu'il y a des établissements de travail externe comme le Vallon ou Montfleury où il n'y a qu'une assistante sociale de nuit ; il est préférable de placer un agent de sécurité. M. Maudet indique que les agents privés sont exclus pour la surveillance interne des établissements. La question d'un éventuel retour à une externalisation du portail de Champ-Dollon s'est posée. Cette possibilité a finalement été exclue et il a été décidé que cela reste uniquement public. S'agissant de la conduite des détenus dangereux, ils ont considéré que seuls des gendarmes pouvaient superviser. Le but était qu'il n'y ait plus de mixité entre les agents publics et privés ou le moins possible. Ici, la loi répartit les choses de manière claire et lisible. L'enjeu repose aussi sur l'aspect financier.

Un député MCG demande à l'UPCP si les nouvelles propositions validées (dont celles de l'art. 7) ont été soumises à l'assemblée générale. M. Baudat déclare que l'art. 7 est en lien avec les missions et aborde les conduites de détenus, les conduites médicales, la surveillance hospitalière etc. Dans le cadre des HUG, la surveillance est déjà en cours, tout comme c'est le cas pour la surveillance externe aux établissements pénitentiaires. Le fait de lister les activités de surveillance qui peuvent être externalisées permet de clarifier les choses et les exceptions sont le Vallon et Montfleury, mais pour les autres il n'y a pas d'agents de sécurité externes. Sur la gestion des ateliers de travail externes, il souligne que ce ne sont absolument pas des tâches de gardiennage.

Finalement, il annonce que l'aval de l'assemblée générale a été obtenu la veille.

Un député EAG juge satisfaisant de voir que les parties se sont réunies et qu'elles ont trouvé un accord. Il mentionne la surveillance hors périmètre de détention, compte tenu de ce que cela peut représenter en termes de dangerosité. Sur les conduites médicales et la surveillance hospitalière, il aimerait davantage d'explications. Il mentionne finalement l'accord concernant la gestion des ateliers de travail et expose que la situation de La Pâquerette n'est pas représentative d'un atelier de travail. Il aimerait cependant savoir exactement en quoi consiste un atelier de travail.

Un député MCG indique que la surveillance hospitalière consiste à rester à la porte, à l'extérieur de la chambre, pour s'assurer que tout se passe bien et que le détenu ne s'enfuit pas. Au-delà d'un certain nombre de détenus, la police apporte son soutien et assure la sécurité. Il n'est pas possible de laisser les prisonniers en chambre uniquement au personnel hospitalier.

Le même député EAG aimerait qu'on lui confirme qu'il ne s'agit pas de l'unité cellulaire hospitalière. M. Maudet confirme qu'il ne s'agit pas de cette cellule et explique que le recours à des entreprises privées qui mettent du personnel à disposition des besoins est parfois nécessaire, même s'il est utilisé le moins possible.

Le même député MCG explique que les ateliers sont des centres dans lesquels des prisonniers en fin de peine travaillent avec des maîtres socio-professionnels. L'enjeu n'est pas financier mais juridique car c'est une fondation qui emploie des fonctionnaires. Il convient d'étudier le choix de la structure juridique de la fondation.

Le même député EAG revient sur l'aspect « dangerosité » des surveillances en dehors du périmètre sachant que, pour des gardes Securitas ou Protectas, ce ne sont peut-être pas des missions adaptées. M. Baudat expose que cela fait partie de leur travail et de leurs missions.

Un député S est surpris de ce qu'il entend et notamment des propos du syndicat présent. Il se réfère à un recours impliquant M. Baudat qui a été déposé contre la loi sur la police du 9 septembre 2014. Dans ce recours, l'UPCP énonce que jamais des agents externes ne devraient être embauchés pour les tâches liées à la détention. Il semblerait que le syndicat se contredise en admettant des exceptions. M. Baudat rappelle qu'il n'est pas le seul recourant, et que même s'il voulait soutenir une autre proposition que ce qui a été inscrit dans le recours, il ne pourrait pas. Il expose qu'il s'agit plutôt d'un raisonnement en lien avec la loi sur la police.

Le même député S s'étonne de cette contradiction et précise que le recours date du 14 mars 2016. M. Baudat déclare que certains points de la loi sur la police ont été considérés comme étant anticonstitutionnels. La Constitution permet de faire contrôler ces points. Dans le cadre du PL de ce jour, le syndicat estime que c'est réalisable et il ancre des principes actuels, qu'il clarifie.

Le même député S indique que la disposition, à savoir l'art. 19 al. 4 LPol permettant de déléguer certaines tâches de police, concernait justement le transfert de détenus, au départ. Il précise que les travaux parlementaires sont rappelés dans le recours. Les tâches de convoyage devaient être réalisées par la police et elles se font à présent par le secteur pénitentiaire. Il rappelle que précédemment, le convoyage des détenus se faisait par des ASP. Il aimerait savoir dans quelle mesure le syndicat UPCP représentent les ASP3 et il se demande également si les syndicats ont été entendus en lien avec les ASP3. M. Maudet déclare que la mission a été donnée au mois de novembre 2015 de négocier sur certains points, et les ASP III n'en faisaient pas partie. Le travail demandé a été fait dans les délais en ce qui concerne le personnel pénitentiaire. C'est ce syndicat qui a été auditionné car c'est avec ce dernier qu'il y avait des divergences. M. Baudat ajoute que le SSP représente les ASP et les agents de sécurité privés, mais pas l'UPCP.

Un député PLR salue la démarche qui a mené à un consensus. Il s'interroge sur le critère de la résidence, qui a été abrogé. Il se demande quelle garantie permet de s'assurer que des agents peuvent intervenir en cas d'urgence, s'ils n'ont pas cette obligation d'être domiciliés dans le canton. M. Baudat déclare que les obligations de résidence n'existent pas ailleurs et il n'y a pas de raison de les maintenir ici. Il y a le libre choix du domicile et, dans certaines fonctions, le département peut limiter le rayon d'action par rapport au domicile. Il précise que la LPAC est applicable, dans ce cadre. M. Maudet déclare que le système doit garantir une présence de cadres, ce qui est possible de par la LPAC. Sinon il faudrait amener les personnes à déménager à nouveau, pour être dans le rayon d'action, ce qui serait complexe et problématique. La réserve de la police peut toujours être sollicitée pour une intervention urgente. Si cela devait se faire sur une plus longue durée, alors des mesures spécifiques seraient prises. Concrètement, il serait très difficile de concrétiser cet article par rapport à la loi actuelle. Il confirme que, en cas d'urgence, des agents de réserve sont toujours présents.

Un autre député PLR se demande si les syndicats ont des messages à communiquer qui constitueraient une valeur ajoutée par rapport aux points qui ont été abordés jusqu'à présent. M. Baudat déclare qu'il n'y a pas de demande particulière et que tout a été dit.

Un député S revient sur la problématique énoncée plus tôt par un député PLR. Il énonce qu'il n'y a visiblement pas de limites dans ce rayon d'action. Il veut dire qu'un policier qui souhaiterait habiter à Londres par exemple et prendre l'avion tous les jours pour venir travailler à Genève pourrait le faire sans problème d'un point de vue légal. M. Maudet énonce que des gardiens, comme des policiers, habitent au-delà des frontières nationales. Il convient de peser le pour et le contre pour déterminer s'il se justifie de restreindre le périmètre d'habitation. M. Maudet confirme que, en cas de problème, la gendarmerie peut prendre le relais. Les interventions rapides ne sont pas suffisantes pour justifier cette lourde restriction d'habitation sur le canton de Genève.

Le même député S comprend que les personnes peuvent habiter dans le grand Genève. Il considère cependant que chaque canton a sa culture et sa manière de travailler et, selon lui, il convient de connaître la culture genevoise pour travailler de manière adéquate dans ce domaine. Il est important selon lui que les personnes qui travaillent à Genève n'habitent pas trop loin géographiquement et qu'elles connaissent un petit peu Genève. Pour lui, la question de périmètre d'action est une question importante.

## **11. Audition d'Amnesty International**

Amnesty International est représentée par M<sup>me</sup> Denise Graf.

### ***Présentation de l'auditionnée***

L'auditionnée est entendue à la fois sur les PL 11661 et PL 11662, et en particulier sur la question de la délégation de certaines tâches telles que celle du convoyage à des entreprises de sécurité privées.

La position d'Amnesty International est donnée dans un document écrit transmis à la commission<sup>9</sup>.

Au sujet du PL 11662, M<sup>me</sup> Graf expose certaines observations faites par Amnesty International en Suisse durant les 14 dernières années, qui concernent le travail au sein d'entreprises de sécurité privées. Dans le rapport « Police, justice et droits humains » d'Amnesty International datant de 2007<sup>10</sup>, un certain nombre d'interventions problématiques dans le domaine de la sécurité privée est exposé. Amnesty International conclut donc que seules des tâches étatiques de sécurité sans compétences de contrainte peuvent être déléguées au

---

<sup>9</sup> Cette position constitue l'annexe 8 au présent rapport.

<sup>10</sup> Ce rapport est disponible sur internet ([http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070625\\_AI\\_rapport\\_police.pdf](http://www.humanrights.ch/upload/pdf/070625_AI_rapport_police.pdf)) et un résumé de ce rapport se trouve en annexe 9.

secteur privé. M<sup>me</sup> Graf ajoute que, depuis ce rapport de 2007, d'autres interventions problématiques avec des agents de sécurité privés ont été portées à la connaissance d'Amnesty International.

En ce qui concerne le recrutement du personnel dans les entreprises de sécurité privées, Amnesty International a plusieurs fois constaté des problèmes en termes de compétence. Ce constat est confirmé par différents commandants de la police cantonale qui affirment que, régulièrement, certaines personnes qui n'avaient pas été considérées aptes au travail de police sont retrouvées sur les listes du personnel des entreprises de sécurité privées. De plus, très peu d'agents d'entreprises privées disposent d'un certificat de capacité.

M<sup>me</sup> Graf poursuit en signalant que, depuis l'entrée en vigueur du brevet fédéral en 2004, la formation des futurs agents de police ainsi que leur recrutement a subi une importante évolution. Le personnel potentiel futur de la police est soumis à beaucoup de tests. Mais les personnes engagées par des entreprises de sécurité privées ne subissent apparemment aucun de ces tests.

De plus, M<sup>me</sup> Graf précise que les agents de police suivent une formation d'une année à l'école de police. Lors de cette année, ils reçoivent un enseignement conséquent en droits humains, en matière d'éthique, de discrimination ou encore en matière d'usage de l'armement. Un manuel détaillé est remis à chaque agent de police et est approfondi durant la formation initiale ainsi que lors des modules de formation d'une semaine, organisés chaque deux ans pour les futurs officiers.

M<sup>me</sup> Graf évoque que, lors d'un entretien avec la direction de l'entreprise Securitas, Amnesty International a constaté que la formation d'un futur agent était très aléatoire. Le matériel de formation des agents a été remis aux représentants d'Amnesty International, et il n'était pas aussi complet que le matériel remis aux agents de police. Lors de la visite d'autres entreprises de sécurité privées, le même constat a pu être fait. Quand un agent de l'entreprise Securitas avait été auditionné par un juge pour savoir quelle formation il avait suivie, l'agent Securitas répondait qu'il n'avait eu qu'une formation de deux semaines auprès de Securitas ainsi qu'un cours de premiers soins dans le cadre de l'acquisition de son permis de conduire. De plus, le prévenu signalait aussi avoir eu un cours d'autodéfense. M<sup>me</sup> Graf signale que, même en admettant que les ASP aient une formation un peu moins importante que celle des agents de police, leurs supérieurs hiérarchiques ont suivi une formation complète, qu'elle a mentionnée plus tôt.

M<sup>me</sup> Graf ajoute que, suite à une enquête sur le centre fédéral d'Eigenthal datant de 2012, l'ancien juge Féraud avait prescrit des recommandations quant à l'obligation, pour les employés de l'entreprise Securitas, de respecter la vie

privée des requérants d'asile. Cependant, l'année passée, Amnesty International a constaté des problèmes de non-respect des requérants d'asile dans le centre fédéral de Glaubenberg. Cela démontre que les recommandations n'ont pas été intégrées dans le cadre de la formation des agents de sécurité privés.

M<sup>me</sup> Graf annonce un autre constat fait par Amnesty International lors de nombreuses visites de centres fédéraux d'hébergement pour requérants d'asile. Dans ces centres, il a été remarqué que les agents de sécurité privés faisaient bien leur travail lorsqu'il s'agissait de tâches quotidiennes telles que celle de la réception. Cependant, ces agents se retrouvent vite dépassés dans des situations comportant des tensions plus importantes. Au centre fédéral de Kreuzlingen, suite à des rapports sur des interventions disproportionnées, le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a remplacé Securitas Thurgovie par Securitas Zurich, puis par un troisième prestataire. De plus, en mars 2016, le SEM a communiqué qu'un agent de sécurité aurait battu un requérant d'asile et qu'il ne travaillerait donc plus au CEP.

M<sup>me</sup> Graf ajoute que souvent, en raison d'une mauvaise formation ainsi que d'une mauvaise sélection du personnel de sécurité privé, l'usage de la force est disproportionné.

M<sup>me</sup> Graf signale ensuite que la tâche du convoyage est bien plus délicate à plusieurs niveaux tels que celui de la confidentialité ou encore de la prise en charge de détenus dangereux. Certains détenus peuvent être difficilement contrôlables et leur mauvaise prise en charge peut vite mal tourner avec des risques de blessures. De telles tâches ne sont donc pas du ressort d'agents de sécurité privés, mais de la police. De plus, si la prise en charge d'un détenu se passe mal, il peut ensuite y avoir un transfert à l'hôpital ou auprès d'un juge. Ce n'est donc pas pour rien que les ASP accompagnent les détenus jusque dans les véhicules et que, au lieu de destination, ce sont d'autres ASP qui prennent en charge les détenus. En effet, ce procédé permet de calmer la situation lorsque des tensions sont apparues au moment de la prise en charge du détenu.

M<sup>me</sup> Graf ajoute qu'Amnesty International n'a pas observé de telles réflexions au sein des entreprises de sécurité privées. Cela est dû au manque de formation des employés. De plus, les coûts supplémentaires liés à une meilleure formation seraient en contradiction avec les buts financiers des entreprises privées.

M<sup>me</sup> Graf poursuit avec la question des serments. Un agent de police prête serment et est lié par le code de déontologie, la Constitution ou encore par la loi sur la police. Cependant, rien de cela ne s'applique à un agent de sécurité privé qui n'est qu'au bénéfice d'un contrat de droit privé. M<sup>me</sup> Graf précise à

nouveau que les entreprises privées vont chercher des personnes peu formées en raison du salaire proposé. Dans ce contexte, le risque d'atteinte aux droits humains est important.

M<sup>me</sup> Graf ajoute encore que, en cas de violation des droits humains par des agents d'entreprises privées, la responsabilité finale incombe à l'Etat. Il ne faut donc pas déléguer ces tâches régaliennes à des agents de sécurité privés.

*(ndlr, les propos d'Amnesty International qui suivent, sur le PL 11661, ne sont pas repris ici)*

### ***Echanges avec les commissaires***

Un député UDC demande ce qu'Amnesty International fait exactement. Il demande si cette organisation est experte des tâches de convoyage des détenus en Suisse. M<sup>me</sup> Graf répond qu'Amnesty International a notamment eu des contacts avec de multiples entreprises de sécurité privées concernant des centres pour requérants d'asile, et que régulièrement l'ONG a fait face à des plaintes d'attitudes racistes de la part des agents de sécurité privés.

Le même député UDC demande ce que pense Amnesty International du convoyage de détenus qui ne sont pas dangereux. M<sup>me</sup> Graf répond que l'Etat a des tâches ainsi que des obligations importantes en droit humain. Lorsque des tâches étatiques ont été déléguées au secteur privé, il y a eu à plusieurs reprises des violations du droit humain. Les agents de sécurité privés sont souvent seuls avec les détenus. Quand il y a une plainte, c'est alors difficile de savoir ce qu'il s'est réellement passé. M<sup>me</sup> Graf signale qu'elle ne remet pas en question le travail des Securitas dans tous les domaines, mais que dans ce domaine-là il y a certains problèmes.

Le même député UDC ajoute que, en se basant sur le transport de 53 000 détenus, le pourcentage d'incidents avec des agents publics est de 0,018%, et celui avec des agents privés est de 0,028% selon la note remise par le DSE. Cependant, d'après les propos de M<sup>me</sup> Graf, le député a l'impression qu'il y en a eu beaucoup plus dans le secteur privé. M<sup>me</sup> Graf ne se prononce pas sur ces statistiques dont elle n'a pas connaissance, mais elle constate que, souvent, il y a des réticences à porter plainte de la part des détenus en raison d'un manque de preuves.

Un député PLR pose une question sur le niveau de formation des agents privés. Il demande si, en supposant que les agents privés soient suffisamment formés pour répondre au respect des droits humains, la réticence d'Amnesty International serait moindre quant à la délégation des tâches de convoyage au secteur privé. M<sup>me</sup> Graf ajoute qu'il n'y a pas seulement un problème de formation, mais aussi un problème de responsabilité. De plus, elle constate que,

malgré les recommandations qui avaient été émises par un juge, les mêmes erreurs sont reproduites plus tard dans le secteur privé.

Le même député PLR soulève que M<sup>me</sup> Graf n'a pas répondu à sa question. Il la reformule. En admettant que le niveau de formation des agents de sécurité privés réponde aux impératifs d'Amnesty International, il demande s'il n'y aurait alors plus d'objections de la part de l'ONG quant à la délégation de la tâche de convoyage au secteur privé. Il demande ensuite si, à l'inverse, il y aura toujours des objections quel que soit le niveau de formation des agents privés, et que les agents privés ne peuvent donc pas répondre à des tâches de convoyage. M<sup>me</sup> Graf répond que, si on imagine que les agents de sécurité privés qui sont affectés à des tâches de convoyage suivent la même formation que la police, ça peut être envisageable.

Le même député PLR demande alors si Amnesty International n'est pas de principe contre le fait que des entreprises privées fassent des tâches de convoyage si certaines exigences de formation, par exemple, sont respectées. M<sup>me</sup> Graf répond qu'il faudrait ajouter à cela une collaboration très étroite avec la hiérarchie de la police.

Le même député PLR demande pour quelles raisons. M<sup>me</sup> Graf répond que c'est parce qu'il y a aussi un développement au niveau des ordres de service au sein de la police.

Le même député PLR demande ensuite s'il n'y a pas un biais en termes de sélection des plaintes. Il se demande s'il n'y a pas une focalisation contre les entreprises privées chargées des tâches de convoyage de la part d'Amnesty International, qui fait que seules certaines plaintes sont considérées. M<sup>me</sup> Graf répond que c'est l'IGS qui fait des enquêtes sous la responsabilité du procureur, ce qui n'est pas négligeable.

Une députée PDC signale que, lorsqu'on délègue des tâches au secteur privé, il n'y a pas qu'un aspect économique à prendre en compte. Selon elle, concernant des détenus qui ne sont pas dangereux, il est logique que, avec une formation adéquate, un agent de sécurité privé soit apte à effectuer certaines tâches. Elle pense qu'il faut laisser les tâches régaliennes à des situations plus complexes. M<sup>me</sup> Graf répond que le marché des centres pour requérants d'asile est important et que, malgré cela, des personnes non aptes pour ce travail ont été choisies. Elle ajoute qu'il y a des personnes qui font correctement leur travail, mais qu'il y a parfois des excès au niveau de l'usage de la force ainsi que des attitudes racistes. Selon elle, il faut éviter ce genre de choses.

Un député UDC s'interroge sur le confort qu'il faut proposer aux détenus lors de leur convoyage. M<sup>me</sup> Graf répond que ce n'est pas une question de confort, mais de respects des droits humains. Une chose régulièrement relatée



concerne le fait que des personnes menottées sont énormément secouées lors du transport et qu'elles n'ont pas la possibilité de se tenir. De plus, les personnes convoyées ont parfois très peu d'espace. Selon M<sup>me</sup> Graf, il s'agit d'une atteinte à la dignité de la personne.

Le même député UDC demande si Amnesty International a pu évaluer la garde hospitalière aux HUG. M<sup>me</sup> Graf répond par la négative. Le même député UDC demande pourquoi. M<sup>me</sup> Graf répond que cela est impossible en raison d'une insuffisance de personnel. Elle ajoute que si Amnesty International reçoit ce genre d'informations, elles seraient transmises à la commission.

Une députée Ve signale tout d'abord que les statistiques fournies par le DSE et qui ont été citées par le député UDC concernent les tentatives d'évasion des détenus et non pas les incidents lors de convoyage. De plus, elle a eu un témoignage d'un médecin qui disait que des détenus avaient été frappés. Elle demande si c'est aussi un constat qu'Amnesty International a fait. M<sup>me</sup> Graf répond qu'elle a en effet eu des téléphones de la part de médecins qui étaient scandalisés. De plus, parfois des enfants de 13-14 ans sont amenés menottés à l'hôpital.

## 12. Troisième débat

Un débat s'engage dans la commission pour savoir comment et dans quel ordre traiter les PL 11661, dont le vote d'entrée en matière n'a pas encore eu lieu, et 11662, dont il ne reste que le 3<sup>e</sup> débat à traiter.

Les groupes S et EAG souhaitent terminer le débat sur le PL 11662 avant de traiter le PL 11661, étant donné qu'il traite d'une problématique spécifique, néanmoins présente dans le PL 11661. Si le PL 11662 est adopté, cela conduirait à amender le PL 11661.

Le groupe PDC souhaite commencer par le PL 11661, dont le dépôt est antérieur à celui du PL 11662.

M. Maudet ajoute que le PL 11662 pose la question de la privatisation du convoyage et que le PL 11661 pose la même question mais formulée différemment à l'art. 7. Il demande pourquoi ne pas aller jusqu'au deuxième débat sur le PL 11661, et voir ensuite comment coordonner les deux projets de lois.

Le Président met aux voix la proposition S de commencer par travailler sur le PL 11662, qui est acceptée (Pour : 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG) / Contre : 7 (1 PDC, 4PLR, 2UDC) / Abstention : -).

Le groupe MCG propose un amendement, sous forme de nouvel alinéa 3 à l'art. 1.

*<sup>3</sup> La surveillance des détenus au sein des bâtiments hospitaliers médicaux peut être effectuée par des agents de sécurité privés.*

Le groupe PLR a une question quant à cette proposition. Il demande si le fait de ne parler que de surveillance dans la proposition faite par le groupe MCG signifie que le transport et le convoyage doit être fait par des agents publics en vertu des alinéas 1 et 2 de l'article 1.

Le Président propose au groupe MCG de réfléchir à une nouvelle proposition d'amendement.

Le groupe S signale qu'il n'y a pas de cohérence dans le fait que ce soit des ASP qui amènent les détenus à l'hôpital et qu'ensuite ils soient remis à des agents privés. Il aimerait plus d'explication de la part du groupe MCG.

Le groupe MCG reformule son nouvel amendement à l'art. 1, al. 3.

*<sup>3</sup> La conduite médicale et la surveillance hospitalière peuvent être effectuées par des agents de sécurité privés.*

Suite à la proposition du groupe MCG, M. Maudet explique qu'il y a deux types de convoyage : la conduite de détenus, d'une part, la conduite médicale et la surveillance hospitalière, de l'autre. Cela forme le convoyage au sens large. Cependant, on peut faire une distinction entre ces deux aspects du convoyage. Il y a donc trois possibilités : soit on accepte que le convoyage au sens large soit privatisable, soit on ne l'accepte pas et rien ne doit l'être, soit on propose que la moitié le soit.

Le groupe EAG pense que l'amendement du MCG est en contradiction avec l'art. 1 al. 1. Il comprend qu'il y a un débat, mais il ajoute qu'il faut un minimum de cohérence. On ne peut pas proposer un alinéa 3 qui contredit l'alinéa 1 du même article. De plus, l'actualité a montré que des détenus hospitalisés pouvaient faire des tentatives d'évasion. Il n'est donc pas envisageable que les tâches de surveillance hospitalière soient faites par des agents privés.

M. Maudet répond que la surveillance carcérale restera toujours en main du secteur public. Si le groupe EAG faisait référence à l'incident de l'été passé, cet incident mettait en cause des agents publics. Il n'est pas question que les détenus qui sont à l'unité carcérale de l'hôpital soient sous la responsabilité d'agents de sécurité privés. M. Maudet précise que l'incident de l'été passé s'est produit dans l'unité carcérale et pas lors de convoyage.

Le groupe PLR signale que le projet principal est le PL 11661 et demande une suspension de quelques minutes pour que les groupes puissent se parler.

Le groupe S souhaite qu'on ne fasse pas de distinction entre ces deux projets de lois en disant qu'un d'eux est un projet principal. Il souhaite que l'on

traite les deux projets de lois de la même façon. Il demande ensuite s'il est possible que la commission décide de ne privatiser que la conduite et non pas la surveillance, et, le cas échéant, il aimerait savoir comment ça se passera. Cela fait un moment qu'il attend que la question soit tranchée. Par ailleurs, le groupe S ne comprend pas bien l'amendement du groupe MCG. Il se demande s'il se réfère à la garde à l'hôpital ou au transport.

Le groupe MCG précise que l'amendement proposé concerne la conduite médicale ainsi que la surveillance hospitalière. La surveillance hospitalière concerne la situation dans laquelle le prévenu est dans une chambre et qu'il reçoit des soins.

Au terme d'une suspension de séance de quelques minutes, le Président annonce qu'il a été saisi d'une proposition de suspension du troisième débat sur le PL 11662 pour passer au PL 11661. Il la met aux voix et elle est acceptée (Pour : 10 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC, 3 MCG) / Contre : 2 (1 EAG, 1 S) / Abstentions : 3 (2 S, 1 Ve)).

La proposition étant acceptée, le troisième débat sur le PL 1662 est suspendu.

Il reprend après plusieurs séances et la fin du traitement du PL 11661. L'amendement MCG ci-dessus n'est pas soumis au vote.

#### *Amendement S à l'al. 1*

Le groupe S précise que ce n'est pas un amendement général, mais un ajout à l'art. 1 al. 1. Le groupe S a voulu compléter le projet de loi pour le rendre compatible avec la LOPP (PL 11661) qui vient d'être votée. Comme les tâches peuvent être effectuées par du personnel de police assermenté ou par du personnel pénitentiaire, il faut parler des deux catégories de personnel. L'art. 1 al. 2 avait été ajouté déjà précédemment.

Le groupe MCG demande si c'est vraiment nécessaire de mettre ce complément. Le groupe S répond que la LOPP prévoit que ces tâches régaliennes soient exécutées par du personnel assermenté. Pour lui, si on parle que de la loi sur la police dans le projet de loi, on va dire que ça exclut la LOPP. Ce complément permet d'éviter des problèmes d'interprétation.

M. Maudet souhaiterait donner la position du département. Il signale d'abord que lorsqu'on parle du personnel assermenté et soumis à la loi sur la police il s'agit de la F 1 05, et non pas de la F 1 50. Ensuite, le département se pose la question de l'utilité de ce projet de loi, et suggère son éventuel retrait ou son gel. Avoir deux projets de lois différents qui disent plus ou moins la même chose est source d'interprétation contradictoire. M. Maudet ajoute que, en réalité, l'amendement tel que formulé à l'art. 1 al. 1 est plus restrictif que la

LOPP. En effet, il indique que pour les tâches de transport, de convoyage et de surveillance de détenus, on ne peut faire appel qu'à du personnel sous la CP. Cependant, les ASP ne rentrent pas là-dedans. Ici, selon l'amendement, ce ne sont que des policiers ou des gardiens qui peuvent faire ces tâches. Mais il ne semble pas à M. Maudet que c'est ce que souhaitait le groupe socialiste. S'il ne doit prendre que des policiers ou des gardiens pour faire ces tâches, ils seront surqualifiés et cela coûterait trop cher. De plus, M. Maudet doute que les policiers et les gardiens souhaitent assumer ces tâches. Il répète ensuite que, selon lui, ce que veulent les auteurs de ce projet de loi est que les tâches de convoyage, de transport et de surveillance soient faites par du personnel public et non pas que par des policiers ou des gardiens. M. Maudet pense qu'il faudrait changer cet amendement. Il signale que l'autre problème qui contredit la LOPP est l'art. 2 relatif à l'entrée en vigueur de la loi. En effet, le département ne sera pas capable, sans passage progressif, d'appliquer directement ce que demande ce projet de loi. M. Maudet soulève que, sur ces deux points il y a des confusions et des contradictions. Il termine par dire que, en ce qui concerne l'art. 1, al. 2, les concordats inter cantonaux l'emportent sur les lois cantonales. Cependant, il propose de vérifier cette affirmation. Si c'est le cas, il n'y a alors pas besoin de mentionner cet alinéa. En conclusion, le département recommande soit de retirer le projet de loi, soit de le geler, soit de modifier le texte pour qu'il ne soit pas contradictoire aux autres lois.

Le groupe S répond à M. Maudet qu'il est vrai que dans un monde idéal il n'y aurait pas besoin de ce projet de loi. Sans volonté de rouvrir le débat, le groupe S voit un affaiblissement de sa confiance dans le magistrat. Le groupe préfère donc être sûr de ce qui va être exécuté par le département par la suite. Le groupe S répète que la façon dont se sont passées les choses jusqu'à maintenant sur ce thème a affaibli sa confiance, et que ce projet de loi est une sécurité. Le groupe S est étonné d'entendre la remarque concernant l'art. 1 al. 2 car il a été voté en 2<sup>e</sup> débat pour prendre en considération les remarques du département. Mais ça ne lui pose pas de problème de ne pas le mettre. En ce qui concerne le terme de « personnel de police assermenté », il se distingue pour lui du terme de « policier ». Pour le groupe S, ce terme comprend donc aussi les ASP. Il ne souhaite effectivement pas que ce soit obligatoirement des policiers qui exécutent les tâches dont il est question à l'art. 1 al. 1, mais cet alinéa lui semble correct. Par rapport à l'art. 2, le groupe S aurait souhaité une mise en œuvre plus rapide mais le débat a déjà eu lieu par le biais du PL 11661.

M. Maudet répond que, sur la coordination intercantonale, il comprend bien ce que le groupe S avance. Mais à l'époque où le département a proposé cet ajout, il voulait préciser cet aspect-là. Par rapport au convoyage, au transport et à la surveillance des détenus, c'est la mention de la LOPP qui importe, dans

laquelle on ne mentionne pas les ASP. Donc le département pense que cet article introduit de la confusion et M. Maudet suggère qu'il serait préférable de reprendre la formulation concernant le personnel de l'art. 7 voté dans la LOPP.

M. Maudet demande ensuite au groupe S s'il renoncerait à l'art. 2. Le groupe S répond qu'il peut prévoir une disposition transitoire.

M. Maudet signale que le Conseil d'Etat va s'incliner et faire ce qui a été demandé. Mais il demande à ce que le PL 11662 reprenne au moins des dispositions similaires à celle de la LOPP. Le groupe S est dérangé car en réalité on souhaite se référer à la LOPP, alors que les ASP qui ne sont pas soumis à la LOPP vont exécuter des tâches de convoyage, de transport et de surveillance. M. Maudet répond que dans la LPol les membres de la police, ainsi que les policiers sont mentionnés. Mais le terme de « personnel de police » est ambigu. M. Maudet ajoute que, à l'art. 1 al. 1, en reprenant la terminologie de la LPol, il faudrait mettre « membres du personnel de police ». Il termine par préciser que le convoyage de détenus dangereux continuera d'être effectué par des policiers.

Le groupe S évoque que quelque chose lui semble étrange. M. Maudet dit que tout est réglé dans la LOPP, alors que la LOPP règle tout ce qui est relatif à la détention. Mais ici on parle de personnel de police, car c'est lui qui va faire le convoyage. Ce personnel comprend les ASP. Le groupe S ne voit pas comment on peut éviter de faire référence aux deux lois. De plus, il signale que les auteurs du PL 11662 ne vont pas retirer le projet de loi, ni le suspendre. Il est nécessaire de légiférer là-dessus de façon spécifique. Le groupe souhaite aller de l'avant, mais peut-être qu'il lui faudra un peu de temps pour régler les dispositions transitoires. Le groupe S demande de suspendre la séance dix minutes.

Le groupe PLR souhaite s'exprimer avant la suspension. Le groupe PLR a pris acte du vote de la LOPP. Il demande simplement s'il n'aurait pas été plus adéquat de faire figurer le contenu du PL 11662 dans la LOPP. Il suggère au groupe socialiste d'intégrer le contenu de ce projet de loi dans une loi qui existe déjà. Pour lui, c'est insensé de voter ce projet de loi de la sorte. Il propose au groupe socialiste de geler le PL 11662 pour le moment.

Le groupe socialiste signale que ce n'est pas forcément nécessaire de suspendre la séance. Il comprend ce qu'a dit le groupe PLR, mais ça ne change pas son point de vue. Il rappelle l'historique en soulevant que, d'abord, c'était du personnel de police qui faisait ces transferts. Ensuite, au moment du vote de la LPol, ça a été du personnel pénitentiaire qui faisait ces tâches. Donc la LPol n'était plus applicable. Dans la LOPP on a voté quelque chose de

différent. Mais si on n'avait pas cette loi, on pourrait imaginer que le département dise que c'est le département de la santé, par exemple, qui va organiser le convoi et qui ne sera donc plus soumis à la LPol ni à LOPP.

Le groupe S propose de modifier l'art. 1, al. 1 comme suit, pour faire référence aux nouvelles LPol et LOPP, tout en indiquant clairement le personnel concerné :

***Art. 1 Convoi, transport et surveillance des détenus (modifié)***

*<sup>1</sup> Les tâches de convoi, de transport et de surveillance des détenus sont effectuées par **des membres du personnel de police assermentés** et soumis à la loi sur la police (LPol) (F 1 05) ou par du personnel pénitentiaire soumis à la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (LOPP) (F 1 50).*

Le groupe PLR signale qu'il n'a pas l'ombre d'un doute quant à la très petite marge de manœuvre que la LOPP votée il y a deux semaines laisse au conseil d'Etat. Il suggère au groupe socialiste d'accepter un gel du PL 11662 jusqu'à ce qu'il y ait une décision définitive sur la LOPP.

Le Président pense que la commission devrait se prononcer sur la proposition du groupe PLR.

Le groupe S demande une suspension de la séance de 5-10 minutes pour que le groupe puisse discuter de ce qu'il fait.

Après ladite suspension, le groupe S explique ne pas voir la différence entre les termes « personnel de police » et « membres du personnel de police ». Le groupe est donc plutôt d'avis d'en rester à la proposition initiale, qui couvre évidemment les ASP. Il retire donc l'amendement initialement déposé. En ce qui concerne l'art. 2, il propose la disposition transitoire qu'il a citée précédemment.

Le groupe PLR propose formellement le gel du PL 11662 et, si le gel n'est pas accepté, il propose qu'on reporte la suite de la discussion sur le PL 11662 à septembre. Selon ce groupe, ce n'est pas souhaitable que des amendements soient proposés de façon improvisée, et il pense que le groupe S devrait y réfléchir pendant l'été. Position rejointe par le groupe PDC.

Le groupe S répond savoir ce qu'il fait. S'il n'y avait pas eu de manœuvre du département, il n'y aurait pas de méfiance de la part du groupe S qui souhaite pouvoir aller de l'avant et voter sur le PL 11662.

Le Président met aux voix la proposition du groupe PLR de geler le PL 11662, qui est refusée (Pour : 7 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC) / Contre : 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG) / Abstention : -).

Le Président met aux voix la proposition du groupe PLR de reporter le débat sur le PL 11662 à la première séance de la rentrée, qui est refusée (Pour : 7 (1 PDC, 4 PLR, 2 UDC) / Contre : 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG) / Abstention : -).

Le débat continue donc.

Le Président retourne au troisième débat et met aux voix l'amendement du groupe S à l'art. 1, tel que finalement formulé :

**Art. 1 Convoyage, transport et surveillance des détenus (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> *Les tâches de convoyage, de transport et de surveillance des détenus sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police (LPol) (F 1 05) ou par du personnel pénitentiaire soumis à la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (LOPP) (F 1 50).*

<sup>2</sup> *Le transport et le convoyage de détenus dans le cadre de la collaboration intercantonale demeurent réservés.*

Pour : 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG)

Contre : 5 (1 PDC, 4 PLR)

Abstentions : 2 (2 UDC)

L'art. 1 tel que modifié est accepté.

Le Président met aux voix l'amendement du groupe S à l'art. 2 :

**Art. 2 Entrée en vigueur et disposition transitoire (nouvelle teneur)**

<sup>1</sup> *La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.*

<sup>2</sup> *En dérogation à l'art. 1, les contrats existants au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, conclus entre le département et les prestataires privés, et portant sur les conduites de détenus, les conduites médicales et les surveillances hospitalières, peuvent être exécutés jusqu'à leur terme prévu, mais ne peuvent être reconduits par le département. Au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, ces tâches seront exercées par des agents publics.*

Pour : 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG)

Contre : 5 (1 PDC, 4 PLR)

Abstentions : 2 (2 UDC)

L'art. 2 tel que modifié est accepté.

**Le président met aux voix le PL 11662 dans son ensemble, tel que modifié et amendé lors du 3<sup>e</sup> débat :**

**Pour :** 8 (1 EAG, 3 S, 1 Ve, 3 MCG)

**Contre :** 5 (1 PDC, 4 PLR)

**Abstentions :** 2 (2 UDC)

**Le PL 11662 est accepté.**

Après la fin des travaux en commission mais juste avant le dépôt du présent rapport, le 15 septembre 2016, la Cour des comptes a également produit un audit de légalité et de gestion concernant les ressources humaines au sein de l'office cantonal de la détention (OCD) et s'est également penchée sur les conditions contractuelles de l'externalisation de la prestation de convoyage et de surveillance des détenus<sup>11</sup>. Sur ce dernier point, objet du présent rapport, la Cour des comptes a notamment constaté des faiblesses dans le concept de formation.

Au vu de ce rapport, je vous prie, Mesdames et Messieurs les députés, d'entrer en matière et de voter le PL 11662 tel que ressorti des travaux de la Commission judiciaire et de la police.

*Annexes :*

- 1. Document distribué par le Pouvoir judiciaire sur le convoyage*
- 2. Courrier de la CCDJP du 8 juin 2015*
- 3. Echanges de courriers entre le SSP et le DSE*
- 4. Compléments d'informations écrits du DSE suite à son audition*
- 5. Convention de travail nationale sur les services de sécurité privés*
- 6. Arrêté du Conseil fédéral relatif à la convention susmentionnée*
- 7. Réponse à la question urgente écrite 479*
- 8. Prise de position d'Amnesty International lors de son audition*
- 9. Résumé « Pour une police respectueuse des droits humains » du rapport d'Amnesty International de 2007*
- 10. Rapport de la Cour des comptes du 15 septembre 2016 « Audit de légalité et de gestion – Office cantonal de la détention – Gestion des ressources humaines »*

---

<sup>11</sup> Le rapport de la Cour des comptes figure en annexe 10 du présent rapport.



# **Projet de loi**

## **(11662)**

### **sur le convoiage et le transport des détenus**

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève  
décrète ce qui suit :

#### **Art. 1 Convoiage, transport et surveillance des détenus**

<sup>1</sup> Les tâches de convoiage, de transport et de surveillance des détenus sont effectuées par du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police (LPol) (F 1 05) ou par du personnel pénitentiaire soumis à la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (LOPP) (F 1 50).

<sup>2</sup> Le transport et le convoiage de détenus dans le cadre de la collaboration intercantonale demeurent réservés.

#### **Art. 2 Entrée en vigueur et disposition transitoire**

<sup>1</sup> La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

<sup>2</sup> En dérogation à l'article 1, les contrats existants au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, conclus entre le département et les prestataires privés et portant sur les conduites de détenus, les conduites médicales et les surveillances hospitalières, peuvent être exécutés jusqu'à leur terme prévu, mais ne peuvent être reconduits par le département. Au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, ces tâches seront exercées par des agents publics.



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE  
**POUVOIR JUDICIAIRE**  
 Secrétariat général

**Examen du PL 11662 sur le convoyage et le  
 transport des détenus**

## 1. Prestations hors convoyage

Le DCS assure la prise en charge et la surveillance des détenus, qu'elle met à disposition des autorités judiciaires pour permettre à celles-ci d'accomplir leur mission. Pour ce faire, il fournit notamment les prestations suivantes :

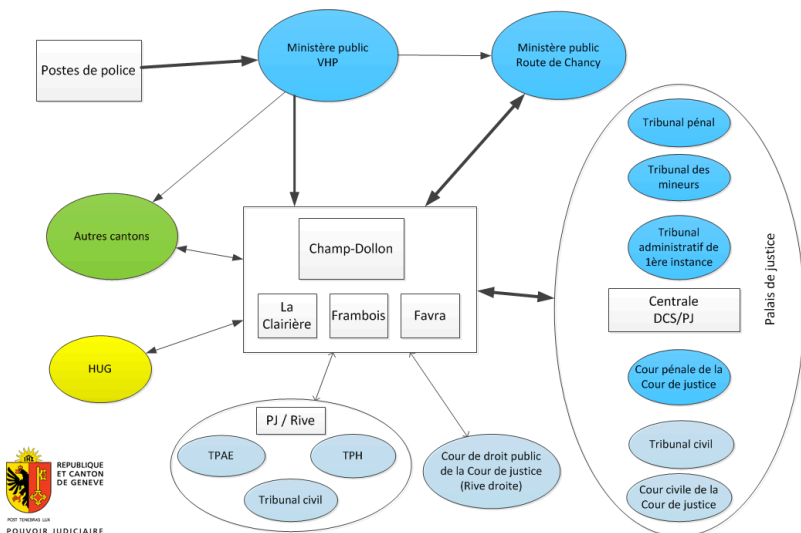
- **Gestion de la centrale**
- **Gestion des centres de rétention** dans les locaux du pouvoir judiciaire (Ministère public, Vieil Hôtel de Police, Palais de justice)
  - o Prise en charge des détenus à leur arrivée et acheminement jusqu'aux violons
  - o Gestion des parloirs
  - o Gestion des repas
  - o Acheminement des détenus jusqu'aux cabinets et salles d'audience (toutes juridictions)
- **Surveillance et sécurisation des audiences\*, de manière systématique** (Tribunal de police, Tribunal administratif de première instance ou audiences d'autres juridictions en salles non sécurisées) **ou régulière**, sur demande de la direction de la procédure (Tribunal des mesures de contrainte, Tribunal d'application des peines et des mesures, Ministère public)

Lieux	Juridiction	Section	Nombre de détenus convoyés	Surveillance d'audience
Route de Chancy	Ministère public		2'828	DCS
VHP – Carl-Vogt			5'965	DCS
Palais de justice	Tribunal pénal	TMC	1'021	DCS
		TAPEM	363	DCS
		Tribunal de police	401	DCS
		Tribunal correct.	312	Gendarmerie
		Tribunal criminel	62	Gendarmerie
	Tribunal des mineurs	516	DCS	
	Tribunal administratif de première instance	306	DCS	
	Tribunal civil	12	DCS	
Glacis-de-Rive	Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant		11	DCS
Bd Helvétique	Tribunal des prud'hommes		-	DCS
Mont-Blanc	Cour de justice	Cour de droit public	-	DCS

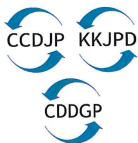
La gendarmerie assume pour sa part la sécurisation et la surveillance des audiences du Tribunal correctionnel, du Tribunal criminel et de la cour pénale de la Cour de justice. S'y ajoute la sécurisation et la surveillance des audiences d'autres juridictions (Ministère public et autres sections du Tribunal pénal notamment) en présence de détenus dangereux.

\*Le nombre d'audiences surveillées quotidiennement par le DCS varie. A titre d'exemple, le Ministère public peut tenir simultanément 6 audiences avec surveillance d'agents publics, le Tribunal des mineurs 4, le Tribunal de police 2 et le Tribunal d'application des peines et des mesures 2.

## 2. Schéma récapitulatif convoyage (transports en véhicules)



**Transports en l'état en partie externalisés. Accomplis par la gendarmerie s'agissant de détenus dangereux.**



KONFERENZ DER KANTONALEN JUSTIZ- UND POLIZEIDIREKTORINNE UND -DIREKTOREN  
 CONFERENCE DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS DES DÉPARTEMENTS CANTONAUX DE JUSTICE ET POLICE  
 CONFERENZA DELLE DIRETTRICI E DEI DIRETTORI DEI DIPARTIMENTI CANTONALI DI GIUSTIZIA E POLIZIA

République et Canton de Genève  
 Département de la sécurité et de  
 l'économie  
 Monsieur Pierre Maudet  
 Conseiller d'État  
 7, place de la Taconnerie  
 CP 3962  
 1211 Genève 3

Berne, le 8 juin 2015  
 10.08 sro

### Projet de loi sur le convoiement et le transport des détenus (PL 11662)

Monsieur le Conseiller d'État,  
 Madame, Monsieur,

Vous nous avez communiqué qu'un groupe de députés avait déposé le 6 mai 2015 un projet de loi prévoyant que seul le personnel de police assermenté serait habilité à assurer les tâches de convoiement, de transport et de surveillance des détenus.

Permettez-nous d'attirer votre attention sur le fait qu'une telle disposition, si elle devait figurer dans la loi genevoise sur la police, empêcherait le canton de Genève de participer au dispositif de convoiement et de transport des détenus JTS déployé au niveau national et confié depuis 2001 par tous les cantons - à leur grande satisfaction - à un consortium JTS CFF / Securitas.

Le système JTS a été conçu pour transférer des détenus d'un établissement à un autre, pour les amener devant le juge ou pour les conduire à un aéroport en application d'une décision de renvoi mise en œuvre en vertu du droit des étrangers ou du droit d'asile, dans l'idée que les ressources policières sont trop limitées pour les affecter à des services de taxis. Estimant que l'aspect régalien de ces transports était minime, les directions de justice et police de tous les cantons et le département fédéral de justice et police ont tous été convaincus du bien-fondé d'une délégation de ces tâches à un partenaire privé dans le cadre d'un appel d'offres. Il était entendu que les détenus seraient remis entravés aux collaborateurs de Securitas, qui se chargeraient uniquement du transport à proprement parler, avant de remettre les personnes convoiées aux autorités, une fois arrivées à destination.

JTS fonctionne depuis plus de 14 ans à la grande satisfaction des mandants, pour un certain nombre de raisons :

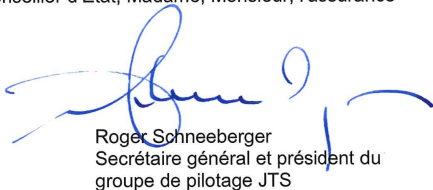
- L'Assemblée plénière CCDJP a édicté le 16 novembre 2007 des recommandations aux cantons concernant la délégation de tâches de sécurité à des entreprises privées. Ces recommandations prévoient explicitement de déléguer le transport des détenus.
- Les directives du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT) sont pleinement respectées.
- JTS permet d'effectuer chaque année 20 000 transports de détenus, équivalant à plus de 70 000 heures de travail pour les collaborateurs de Securitas, autant de temps que la police peut consacrer à d'autres tâches, policières à proprement parler, et non à des services de taxis.

- Le transport de détenus dangereux n'est pas assuré par JTS mais par des membres de la police.
- Depuis la mise en service de JTS, on ne déplore aucun blessé, ni lors d'un accident de la route, ni lors d'un autre incident. Le service se déroule calmement et sans conflits. Un groupe de pilotage JTS et un groupe de travail JTS, qui comprennent des membres des corps de police affectés aux transports de tous les cantons et sont placés sous la présidence du soussigné, veillent en permanence à optimiser le système.
- Le système JTS relie tous les établissements suivant un horaire quotidien et garantit le transport des détenus dans les 48 heures. La majeure partie des transports a lieu dans les 24 heures, de sorte que les procédures de justice et l'exécution des renvois peuvent se dérouler rapidement et les détentions ne sont pas inutilement longues.

Dans l'ensemble, le système JTS fonctionne, à la satisfaction de la CCDJP et des corps de police des cantons, qui l'estiment efficace, conforme au droit et très utile.

Si le canton de Genève devait approuver le projet de loi proposé, il ne pourrait plus prendre part au dispositif JTS, si bien que la police genevoise devrait s'acquitter elle-même du transport de tous les détenus jusqu'à leur destination dans toute la Suisse. Inversement, elle devrait prendre le relais à la frontière du canton pour les transports en provenance d'autres cantons, dont la destination est le canton de Genève. Comparée à l'organisation centralisée que nous connaissons, cette façon de faire se traduirait pour toutes les parties par un surcroît de travail administratif et par une perte d'efficacité.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller d'État, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.



Roger Schneeberger  
Secrétaire général et président du  
groupe de pilotage JTS

ANNEXE 3

Scdm  
PL 11662  
jud.

Syndicat des Services Publics - Genève



6, rue des Terreaux du Temple - 1201 Genève  
tel: 022 741 80 80 - fax 022 741 80 85  
www.sspge.ch

**Par courrier prioritaire**

Monsieur le Président  
du Conseil d'Etat  
François Longchamps  
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2  
Case postale 3964  
1211 Genève 3

Genève, le 21 mai 2015

Concerne : Restructuration du Détachement de Convoyages et de Surveillance (DCS)

---

Monsieur le Président du Conseil d'Etat,

Vous nous savez être chargés de la défense des intérêts des assistants de sécurité publique (ASP3) du Détachement de Convoyages et de Surveillance (DCS).

Ces derniers ont été informés par le Directeur des ressources humaines de la Police, Monsieur Robert Tanner, le 27 avril 2015, que les tâches effectuées par leur service seraient externalisées à une entreprise privée.

Cette annonce n'a pas fait l'objet d'une confirmation écrite adressée à notre syndicat ou aux personnes concernées.

Pendant, cette restructuration semble avoir déjà commencé. En effet, le Département de la sécurité et de l'économie semble avoir ouvert des candidatures pour que les ASP3 du DCS notamment puissent postuler au sein de la Police de la sécurité internationale (PSI).

Le Président du DSE a laissé entendre, par voie de presse, que les contours du projet de restructuration avaient été ou devraient être modifiés.

Il apparaît, dès lors, nécessaire que la restructuration puisse être définie de manière précise et que le projet soit clarifié afin que la liberté syndicale garantie par la Constitution cantonale (art. 36, al. 1) soit respectée, et que la concertation puisse se faire (art. 110).

En effet, à notre connaissance, cette restructuration est la première qui est menée sans concertation aucune avec le personnel et les organisations représentatives de ce dernier.

Dans l'intervalle, nous prions le gouvernement cantonal de suspendre la restructuration et d'intervenir auprès du département de la sécurité et de l'économie pour que les candidatures mentionnées ci-dessus soient gelées.

Nous relevons également qu'une modification d'une telle importance incombe, à teneur de l'article 2, alinéa 1 LECO, au Collège gouvernemental et non à la seule présidence d'un département.

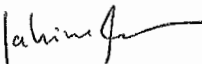
Monsieur Pierre MAUDET, Conseiller d'Etat, a laissé entendre que le gouvernement cantonal avait statué sur cette réorganisation, information que la presse a contredite.

Nous vous serions, dès lors, reconnaissants de nous éclairer sur ce sujet et, le cas échéant, de nous communiquer l'extrait du procès-verbal ou l'arrêté pris par votre Conseil.

Par souci de transparence, nous adressons également copie de cette lettre aux autres membres du Conseil d'Etat, par voie électronique.

En vous remerciant de la suite que vous donnerez à cette demande, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président du Conseil d'Etat, nos respectueuses salutations.

SSP-VPOD



Sabine Furrer  
Secrétaire syndicale

Copies par courriel uniquement :

Mme Emery-Torracinta, MM Barthassat, Dal Busco, Hodgers, Maudet, Poggia



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Genève, le 22 juillet 2015

**Le Conseil d'Etat**

6001-2015

SSP / VPOD  
Syndicat des services publics  
Madame Sabine Furrer  
Rue des Terreaux-du-Temple 6  
1201 Genève**Concerne : restructuration du détachement de convoyage et de surveillance (DCS)**

Madame la Secrétaire syndicale,

Notre Conseil a pris connaissance de votre lettre du 21 mai 2015 relative à l'objet cité en marge.

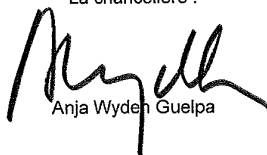
Nous vous confirmons que le Collège gouvernemental a décidé d'externaliser totalement les tâches de convoyage qui sont du ressort de l'office cantonal de la détention. Ces tâches sont, aujourd'hui déjà, en grande partie confiées à des privés, comme c'est d'ailleurs le cas dans de nombreux cantons.

Cette réorganisation permettra de recentrer les assistants de sécurité publique (ASP) sur leurs tâches régaliennes, en lien notamment avec la surveillance des ambassades. Elle a été validée par notre Conseil en discussion de politique générale et dûment intégrée dans le processus budgétaire.

Veuillez croire, Madame la Secrétaire syndicale, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.


AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Anja Wyden Guelpa

Le président :



François Longchamp





REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
Département de la sécurité et de l'économie  
**Le Conseiller d'Etat**

DSE  
Case postale 3962  
1211, Genève 3

Grand Conseil  
Commission judiciaire et de la Police  
Monsieur Vincent Maitre  
Président  
Rue de l'Hôtel-de-Ville 2  
Case postale 3970  
1211 Genève 3

Genève, le 15 octobre 2015

## PL 11662 sur le convoiement des détenus

Monsieur le Président,

Pour faire suite à l'audition du 8 octobre 2015 concernant le PL 11662, je vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous les réponses aux questions posées par les membres de la commission concernant les coûts respectifs des agents publics et privés effectuant des prestations de convoiement.

### **1. Coûts de la prestation de convoiement Securitas en 2014**

Toutes choses égales par ailleurs, il est erroné de comparer les coûts d'un nombre N d'agents privés avec ceux du même nombre d'assistants de sécurité publique (ASP3). En effet, une société telle que Securitas facture un coût global de prestation, sur la base d'un cahier des charges, et assure cette prestation en continu, en gérant les absences, les maladies et les vacances.

La prestation facturée par Securitas comprend un forfait fixe (pur convoiement) et une partie variable (garde d'hôpital). Le tableau ci-dessous indique les montants mensuels **facturés en 2014**.

	FORFAIT	VARIABLES
JANVIER	265'141.00	30'481.00
FEVRIER	265'141.00	40'268.00
MARS	265'685.00	20'702.00
AVRIL	264'554.00	33'210.00
MAI	264'424.00	32'624.00
JUIN	265'141.00	24'302.00
JUILLET	263'706.00	33'471.00
AOÛT	262'467.00	43'464.00
SEPTEMBRE	283'206.00	29'356.00
OCTOBRE	294'755.00	19'872.00
NOVEMBRE	294'038.00	17'508.00
DÉCEMBRE	293'973.00	26'832.00
<b>TOTAL</b>	<b>3'282'231.00</b>	<b>352'090.00</b>
	<b>3'634'321.00</b>	

Pour accomplir une prestation équivalente avec des ASP3, la hiérarchie du DCS estime qu'il faudrait une cinquantaine d'ETP.

## 2. Coût d'un ASP 3

Le tableau ci-dessous indique les composantes de coût moyen d'un ASP3.

Coût d'un ASP3		
<b>Charges de personnel (nat 30) - Coût annuel</b>		
Traitement annuel (12/08) hors charges	86'601	Valorisation budgétaire en 12/08. Le coût moyen selon effectif au 30.09 est de 82'913
Indemnité annuelle risques fonction (hors charges)	10'320	860/mois
Heures nuit (estimation annuelle, hors charges)	3'000	Estimation/moyenne
<b>Total hors charges</b>	<b>99'921</b>	
Charges sociales	19'038	
Indemnité annuelle téléphonique (nous soumise à charges)	600	
<b>Total charges comprises (nat 30)</b>	<b>119'559</b>	
Frais de formation (Savatan) 1ère année	14'000	Coût unique la première année uniquement
<b>Autres charges (nat 31) - Coût annuel</b>		
Habillage	650	Remplacement de pièces d'uniforme
Autres frais et débours	2'500	Estimation. Ce montant couvre les éventuelles indemnités de repas, frais de déplacement, fournitures, etc.
<b>Total autres charges (nat 31)</b>	<b>3'150</b>	
Habillage 1ère année	3'500	Coût unique 1er équipement - 1ère année

### Synthèse :

Le coût annuel d'un ASP 3 est estimé à F 122'709 (F 119'559 en nat 30 et F 3'150 en nat 31)

A cela s'ajoute un montant unique la première année de 17'500 (F 14'000 en nat 30 et F 3'500 en nat 31)

### 3. Comparaison des coûts de la prestation par des agents privés et publics

Coût de la prestation par Securitas (selon tableau point 1)	3'634'321 CHF
Coût de la même prestation par des ASP3 (50 ETP à 122'709 selon tableau point 2)	6'135'450 CHF
Ecart (arrondi)	2'500'000 CHF

### 4. Rémunération d'un agent Securitas

Le secteur des entreprises de sécurité est régi par une convention collective de travail (CCT) nationale. Cette convention distingue trois catégories d'employés, selon leur taux d'occupation.

Catégorie A (1801 – 2300 heures de travail par an)

Les salaires annuels minimum évoluent de 51'850 CHF à environ 60'480 CHF entre la première et la 12ème année de service. Ces montants correspondent à 2'000 heures de travail par an. Ils sont adaptés au prorata des heures réellement effectuées.

Catégorie B (901 – 1800 heures par an)

Les salaires annuels minimum évoluent de 33'600 CHF à 36'330 CHF entre la première et la 4ème année de service. Ces montants correspondent à 1'400 heures de travail par an. Ils sont adaptés au prorata des heures réellement effectuées.

Catégorie C (900 heures par an et moins)

Pour le canton de Genève, la CCT prévoit un salaire horaire de 22,70 CHF, vacances incluses).

La société Securitas a signé avec le syndicat Unia une CCT d'entreprise nationale qui prévoit une catégorie S, plus élevée qui regroupe les agents de sécurité à plein temps (1801 heures annuelles et plus), au bénéfice d'un brevet fédéral d'agent de sécurité et avec 3 ans d'activité au sein de l'entreprise.

Le tableau suivant indique les salaires mensuels pour cette catégorie.

Années de service dans la catégorie S	Salaire de base mensuel
1re	4'935 CHF au minimum
2e	4'567 CHF
de la 3 <sup>e</sup> à la 8e	4'667 CHF
de la 9 <sup>e</sup> à la 10e	4'734 CHF
11e	4'749 CHF
de la 12 <sup>e</sup> à la 20e	4'854 CHF
21e	4'910 CHF
dès la 22e	4'963 CHF

Les salaires de base sont versés 13 fois par an.

Le salaire de base de la première année de service est plus élevé que celui des années suivantes car une prime d'efficacité, variable, est versée dès la 2ème année. Elle se fonde sur un système de « points d'efficacité » qui repose sur les principes suivants (extraits de la CCT Securitas) :

A partir de la deuxième année de service, tous les collaborateurs du groupe de personnel S perçoivent, en sus du salaire mensuel de base, une prime d'efficacité (PE) variable. Celle-ci se fonde sur un système de points d'efficacité (système PE) qui repose sur les principes suivants:

- A partir de la deuxième année de service, Securitas SA verse un montant de CHF 872.- par mois civil et par collaborateur du groupe de personnel S (pour un taux d'occupation de 100%) sur un compte PE interne (nommé «fonds PE»).
- Lors des qualifications, le supérieur direct défini (une fois par année, au moins) un droit individuel aux prestations des points d'efficacité.
- Ce droit se compose, d'une part, de l'importance, à moyen terme, de la qualité des prestations (qualification) et, d'autre part, de l'étendue des prestations (connaissances). En sus, des points d'efficacité à court terme sont également distribués, notamment lors de congés reportés ou d'événements particuliers.
- L'ensemble des points d'efficacité des collaborateurs ayant-droits sont ensuite payés mensuellement à partir de ce fonds PE. La valeur des primes d'efficacité dépend donc du nombre total de points d'efficacité versés. Le solde éventuel du fonds PE (positif ou négatif) est reporté sur le mois suivant. Selon l'évolution du solde du fonds PE, la valeur par point (nommée également «valeur du point») peut être adaptée.
- En cas de maladie ou d'accident, la prime d'efficacité est versée conformément au droit au salaire réglé par le CC Securitas, déduction faite des prestations versées par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident. La prime d'efficacité est comprise proportionnellement dans le salaire assuré par la caisse de retraite.
- La prime d'efficacité est payée proportionnellement au taux d'occupation.
- D'autres dispositions détaillées relatives au système PE sont définies dans le règlement PE séparé.

En restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Pierre Maudet



# **Convention collective de travail (CCT) pour la branche des services de sécurité privés**

conclue entre

L'Association des entreprises suisses de services de sécurité  
(VSSU), Berne

et le Syndicat Unia, Berne

du 9 septembre 2013, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Edition 2014

## Sommaire

Extrait de l'arrêt du Conseil fédéral du 17 juin 2014	3
Article 1 But	4
Article 2 Champ d'application	4
Article 3 Liberté d'association	5
Article 4 Conventions d'entreprise	5
Article 5 Observation de la convention	5
Article 6 Frais d'application et de formation continue	6
Article 7 Caution	7
Article 8 Catégories d'engagement	7
Article 9 Engagement, période d'essai et licenciement	9
Article 10 Formation de base	9
Article 11 Uniforme et équipement	10
Article 12 Durée du travail	10
Article 13 Pauses	11
Article 14 Heures en plus et heures en moins	11
Article 15 Jours libres	12
Article 16 Salaires	12
Article 17 Maintien du salaire	13
Article 18 Indemnisation des débours	14
Article 19 Allocations	15
Article 20 Vacances	16
Article 21 Absences	17
Article 22 Service militaire / Service civil / Service de protection civile	17
Article 23 Salaire en cas de décès	18
Article 24 Allocations pour enfants	18
Article 25 Prévoyance professionnelle	18
Article 26 Réputation et obligation de renseigner	19

---

Article 27	Obligation du secret professionnel	19
Article 28	Commission d'entreprise	19
Article 29	Paix du travail	20
Article 30	Durée de la convention	20
Article 31	Extension de la validité de la convention collective	20
Article 32	Annexes et règlements	21
Article 33	Dispositions transitoires	21
Annexe 1:	Salaires minimums	22
Annexe 2:	Caution	24

### Extrait de l'arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014

1. La déclaration de force obligatoire<sup>1</sup> s'applique à l'ensemble du territoire suisse.
2. Les dispositions de la Convention collective de travail (CCT) ayant force obligatoire générale s'appliquent à tous les employeurs gérant des entreprises ou des parties d'entreprise qui fournissent des services de sécurité privés et qui occupent au total au moins 10 employés (y compris des employés non assujettis à la déclaration de force obligatoire), et à leurs employés opérationnels, actifs dans les secteurs suivants: surveillance, protection de personnes et de biens, services dans les centrales d'alarme, services de sécurité dans les aéroports (contrôle de personnes et de bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).
3. Sont exclus du champ d'application les directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.
4. La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2016.

---

<sup>1</sup> Selon ACF du 17 juin 2014 (BBL. 2014 4851), demande publié dans FOSC N° 246 du 19 décembre 2013.



**Article 1**      **But<sup>2</sup>**

1. La présente convention collective de travail a pour objectif de maintenir la qualité des prestations de service effectuées par les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) qui y sont soumises et qui travaillent dans le domaine des services de sécurité. Cet objectif est entre autres atteint par:
  - a. la formation des collaboratrices et collaborateurs ;
  - b. la confiance mutuelle ;
  - c. la fixation de règles claires et compréhensibles pour les employeurs et les employé(e)s ;
  - d. la fixation des conditions minimales dans le domaine du droit du travail par la conclusion et le respect de la présente convention.

**Article 2**      **Champ d'application<sup>3</sup>**

1. La présente CCT s'applique à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) suisses et étrangers qui fournissent des services de sécurité en Suisse.
2. La présente CCT s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs opérationnels. Sont exceptés les directrices et directeurs, le personnel de direction et le personnel non opérationnel.
3. L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les collaborateurs et collaboratrices qui entrent dans son champ d'application. En signant son contrat de travail individuel, chaque collaborateur/trice adhère à la CCT conformément à l'art. 356b CO.
4. Le champ d'application englobe les services de sécurité fournis dans les domaines de la surveillance, de la protection de biens et de personnes, dans les centrales d'alarme, dans la sécurité des aéroports (contrôle des personnes et des bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), les services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), les services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et les services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).

<sup>2</sup> Les passages en gris ne sont valables que pour les entreprises membres de la VSSU.

<sup>3</sup> Le champ d'application de la CCT fait déjà partie intégrante de la décision du Conseil fédéral relative au principe de force obligatoire et n'est par conséquent plus indiqué en gris.

### Article 3 Liberté d'association

1. La liberté d'association est expressément reconnue par les parties contractantes. Les collaborateurs sont habilités à remplir des fonctions syndicales.
2. Les nouveaux collaborateurs sont informés par l'employeur et le cas échéant aussi directement par les parties contractantes, respectivement par la Commission paritaire de la sécurité (ci-après CoPa) de l'existence de la présente CCT. Un exemplaire de la présente CCT leur est remis sur papier ou sous forme de fichier informatique. La remise du document fera l'objet d'une confirmation.

### Article 4 Conventions d'entreprise

1. Les entreprises membres de la VSSU ou de tierces entreprises non impliquées dans la présente convention peuvent, si elles le souhaitent, conclure une CCT d'entreprise avec Unia.
2. La convention d'entreprise se substitue à la présente CCT ou la complète quand elle est reconnue conforme et/ou équivalente à la CCT par la CoPa.

### Article 5 Observation de la convention

1. Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs, ce conformément à l'art. 357b CO (droit d'action collective). Les parties contractantes sont d'accord sur le fait que les droits mentionnés sous art. 357b CO leur reviennent en commun et que ces derniers doivent être exercés par la CoPa.
2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. La CoPa dispose d'un règlement (règlement CoPa) qui fait partie intégrante de la présente convention.
3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes:
  - a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ainsi que des conventions collectives d'entreprise qu'elle juge équivalentes;
  - b. La CoPa contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la CCT, ainsi que des conventions d'entreprise qu'elle juge équivalentes.

La CoPa est habilitée à pénétrer dans les entreprises, à consulter les documents nécessaires et à questionner les employeurs, de même que les collaborateurs;

- c. En cas d'infraction avérée à la CCT, la CoPa consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application;
  - d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.
4. Toute infraction à la CCT ou aux conventions d'entreprise jugées équivalentes doit être corrigée (avec des versements de rattrapage par exemple) avec preuves fournies à la CoPa et est passible d'une peine conventionnelle entre CHF 1'000.– et CHF 100'000.–. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs/trices en faute soient dissuadés de commettre d'autres infractions à la CCT. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants:
- a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices;
  - b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT;
  - c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/ intentionnelle à la convention collective.
5. Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs/trices qui ont enfreint les dispositions de la CCT ou qui ont, si aucune infraction à la CCT n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.
6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa resp. à la VSSU ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8 chiffre 1 ci-dessous.

## Article 6 Frais d'application et de formation continue

1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient respectivement, selon chiffres 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si salaire mensuel ou à l'heure). Les emplois à temps partiel sont à convertir en emplois à plein temps. Le montant pour l'année correspondante est à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.

2. Tous les collaborateurs de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 60.– par année ou de 5.– par mois. Les collaborateurs/trices des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de CHF –.03 par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement sur le salaire du travailleur et doit être mentionnée sur le décompte de salaire. Le choix est toutefois laissé aux employeurs individuels de payer eux-mêmes la contribution des travailleurs ou de la retenir du salaire de ces derniers.
3. Tous les employeurs règlent une contribution annuelle aux frais d'application et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élève pour chaque employeur à:
  - a. CHF 250.– si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
  - b. CHF 500.– si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 1'001 collaborateurs à plein temps, ou à
  - c. CHF 1'000.– si l'entreprise compte plus de 1'000 collaborateurs à plein temps.
4. Un fonds, géré de façon paritaire, est créé pour couvrir les frais d'application de la présente CCT ainsi que les frais de formation continue. Les contributions aux frais d'application et de formation continue des employeurs et des collaborateurs/trices sont versés dans ce fonds. Les dispositions détaillées figurent dans un règlement séparé (règlement de l'emploi des contributions aux frais d'application et de formation continue).

## Article 7      Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure incluant les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur est tenu de déposer, avant le début du travail, une caution auprès de la CoPa.
2. Les détails de la caution sont réglés à l'annexe 2.

## Article 8 Catégories d'engagement

1. Il existe trois catégories d'engagement :
  - A Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1'801 et 2'300 heures par année civile;
  - B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1'800 heures par année civile;
  - C Collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 10 % incluses.
2. A la fin de chaque année civile, on contrôle si les heures de travail effectuées par le collaborateur correspondent au taux d'occupation contractuel et si les règles s'appliquant aux trois catégories susmentionnées sont respectées. Les dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer aux conditions suivantes:
  - a. Dans la catégorie A, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le compte d'heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, le nombre d'heures dépassant la limite de 5 % doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées à 100 % du salaire brut avant fin mars de l'année suivante.
  - b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le décompte des heures de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les rattrapages correspondants doivent être payés à 100% du salaire brut.
3. Si, dans les catégories B et C, avec le dépassement important, une catégorie supérieure est atteinte en même temps, l'ensemble des heures travaillées devra être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure et de l'année de service correspondante. En cas de récurrence, le/la collaborateur/trice doit être transféré dans la catégorie d'engagement directement supérieure et l'année de service correspondante avec un taux d'occupation fixe contractuel. En cas d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois.

## Article 9 Engagement, période d'essai et licenciement

1. Tout engagement doit toujours faire l'objet d'un contrat de travail écrit. La CoPa met à disposition des modèles de contrats. Le contrat de travail et le décompte de salaire doivent stipuler la catégorie d'emploi, le taux d'occupation fixe contractuel pour les catégories A et B ainsi que le lieu d'engagement.
2. La période d'essai est de trois mois. En cas de changement pour une autre catégorie d'engagement, la durée des rapports de travail jusqu'alors valable est prise en compte dans la période d'essai. Pendant la période d'essai, le collaborateur bénéficie d'une formation de base de la part de l'employeur.
3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit:

Durée de l'engagement	Délai de congé
Période d'essai (14 premiers jours)	1 jour
Reste de la période d'essai	7 jours
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois
De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 <sup>e</sup> année de service	3 mois, pour la fin du mois

4. Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
5. En cas de licenciement immédiat, la Commission d'entreprise, le/la délégué(e) des employé(e)s ou la CoPa en sont informées le plus rapidement possible.

## Article 10 Formation de base

1. La formation de base des collaboratrices et collaborateurs est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.
2. La formation de base est assimilée au temps de travail et est gratuite pour le collaborateur. Si le collaborateur résilie les rapports de travail pendant la période d'essai, il ne sera pas indemnisé pour le temps consacré à la formation de base.
3. L'employeur doit certifier au collaborateur sur papier à en-tête qu'il a suivi la formation de base. Ce certificat doit être classé dans le dossier personnel.

4. La formation de base s'effectue en dehors de l'engagement et s'ajoute à la formation théorique élémentaire dans les concordats et ne peut se substituer à celle-ci.
5. La formation de base est réglée au niveau de l'entreprise dans un règlement de formation.

## Article 11 Uniforme et équipement

1. Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail des collaborateurs en uniforme sont mis à disposition aux frais de l'employeur. L'entretien soigneux des vêtements de service, ainsi que les petites réparations, incombent au collaborateur.
2. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en parfait état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

## Article 12 Durée du travail

1. La durée annuelle du travail comprend les heures au cours desquelles un travail est effectivement fourni, de même que les pauses payées et les vacances. Les jours libres, selon art. 15 al. 1 CCT en sont exclus.
2. En compensation du travail de nuit (de 23 à 6 heures), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 6 à 23 heures), une majoration de temps de six minutes (10 %) est accordée par heure (pause comprise) tombant dans ces espaces de temps. Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul de la durée du travail.
3. Lors de changements de sites pendant le service (p.ex. pour des services de rondes, de patrouilles, etc.), le temps de travail est compté sans interruption du début de la mission jusqu'à la fin de la mission (temps de trajet inclus). Cette disposition s'applique aussi lorsque le collaborateur doit impérativement se rendre d'abord à un autre endroit (base logistique, etc.) avant de se rendre sur le lieu concret de la mission, pour récupérer du matériel par exemple.
4. La durée annuelle du travail pour un poste à plein temps peut être fixée par l'employeur dans une fourchette comprise entre 1'801 et 2'300 heures. La durée annuelle du travail qui a été déterminée doit être respectée pendant la durée des rapports de travail respectifs et ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.

5. Tous les collaborateurs/trices reçoivent de leur employeur un décompte écrit et clair du temps de travail. Celui-ci comprend les données relatives aux missions de travail effectives (mission, date et heure de début et de fin de la mission, majoration en temps, total des heures d'intervention par jour et par mois) et le temps de repos (pauses et congés), ainsi que le solde d'heures en plus et en moins, le solde de vacances, les jours de maladie et autres absences. L'employeur doit conserver les décomptes de temps de travail pendant au moins cinq ans.
6. Lorsque l'employeur n'établit et ne délivre pas de décomptes de temps de travail, un décompte de temps du collaborateur sera pris en compte comme moyen de preuve en cas de litige.

### **Article 13      Pauses**

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:
  - a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ininterrompues.
  - b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ininterrompues.
  - c. une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures ininterrompues; les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.
2. Si le collaborateur ne peut pas quitter son lieu de travail pendant les pauses, ces dernières sont prises en compte dans la durée du travail et rétribuées.

### **Article 14      Heures en plus et heures en moins**

1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile ne doit pas dépasser le taux d'occupation contractuel de +5 % (heures en plus) ou de -5 % (heures en moins). Ces dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer. Lors de dépassements plus importants, c'est la règle définie à l'article 8 ci-dessus qui s'applique. Le temps en moins jusqu'à concurrence de -5 % est reporté sur le décompte de temps de l'année suivante et doit être compensé par le temps de travail correspondant. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail sur le temps supplémentaire (art. 12 et 13 de la loi sur le travail).
2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base des taux de salaires minimums définis à l'annexe 1.



## Article 15 Jours libres

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés ordinaires, moins 1 jour par an en moyenne et au minimum, car tombant sur un samedi ou un dimanche).
2. Si la durée annuelle du travail convenue par contrat ne peut pas être atteinte pour des raisons d'organisation locale ou parce que le collaborateur n'a pas la disponibilité utile, il est possible, en dernier recours et temporairement, de réduire les jours libres annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.
3. Des jours libres supplémentaires peuvent résulter de la majoration de temps prévue à l'article 12 alinéa 2 de la présente convention.
4. La répartition des jours libres est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales mais celui-ci doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations des collaborateurs/trices notamment en ce qui concerne des soins à des personnes de leur famille ainsi que d'autres obligations professionnelles. Il est à relever que au moins 12 dimanches libres doivent être accordés au cours de l'année civile.
5. Lors de l'établissement des tableaux de service, il faut tenir compte du fait que chaque collaborateur doit en règle générale connaître ses jours libres deux semaines à l'avance. S'il faut attribuer un seul jour libre, il doit s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un jour libre doit être renvoyé, le collaborateur en est informé avec mention de la raison.
6. Un collaborateur entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année a droit à un nombre de jours libres proportionnel à la durée de son engagement.
7. En cas de maladie, d'accident ou de service militaire, le droit annuel de jours libres se réduit selon la formule suivante: droit annuel de jours libres divisé par 365 et multiplié par les jours d'absence.

## Article 16 Salaires

1. Les salaires minimaux par catégorie et par ancienneté sont fixés dans l'annexe 1.
2. En cas d'entrée en fonction avant le 1<sup>er</sup> juillet, l'année d'entrée en fonction est considérée comme première année de service.

3. En cas de changement pour une nouvelle catégorie, on appliquera en principe la première année de service à celle-ci sous réserve de l'art. 8 chiffre 3 et du chiffre 4 ci-après.
4. Les collaborateurs qui, au moment du passage dans une catégorie d'engagement supérieure, ont connu un rapport de travail ininterrompu et ont effectué plus de 4'000 heures de travail en tout durant les trois dernières années, sont transférés directement en 2<sup>e</sup> année de service en termes de salaire minimum.

## Article 17      Maintien du salaire

1. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être assuré(e)s par l'employeur pour la perte de gain en cas d'incapacité de travail non fautive due à une maladie.
2. Le droit à l'assurance d'indemnité journalière de maladie s'élève à au moins 80%. L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS. Pour la catégorie d'engagement C, elle est calculée sur la base du salaire AVS moyen des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière de maladie est versée au plus tard dès le 2<sup>e</sup> jour pendant 720 jours dans le cadre d'une période de 900 jours.
3. Les cotisations effectives d'assurance indemnité journalière de maladie sont prises en charge au moins pour moitié par l'employeur. Un délai d'attente pour le versement des prestations d'assurance d'indemnité journalière de maladie de 60 jours au maximum, pendant lequel l'employeur est astreint au versement du salaire, est autorisé. Les prestations après déduction des cotisations d'assurance sociale doivent équivaloir à l'assurance d'indemnité journalière de maladie.
4. Les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain s'appliquent aux indemnités journalières en cas de maternité.
5. Toute incapacité de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur.
6. Les indemnités en cas d'incapacité de travail mentionnées ici remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travail selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.

## Article 18 Indemnisation des débours

1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses collaboratrices et collaborateurs les débours nécessaires en cas de travail à l'extérieur. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des frais de déplacement, des temps de déplacement supplémentaires qui ne tombent pas sous le coup de l'art. 12 chiffre 3, ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.
2. Les collaborateurs sont indemnisés pour le temps de déplacement supplémentaire et les frais de déplacement selon le modèle de zones suivant:
  - a. Région du lieu d'engagement (rayon de 10 km autour du lieu d'engagement): pas d'indemnisation;
  - b. Zone forfaitaire 1 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la région du lieu d'engagement définie à la lettre a; de 10,01 km à 20 km à partir du lieu d'engagement): forfait de CHF 7.– pour les frais de déplacement et forfait de CHF 5.60 pour le temps de trajet;
  - c. Zone forfaitaire 2 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la zone forfaitaire 1; de 20,01 km à 30 km à partir du lieu d'engagement): forfait de CHF 21.– pour les frais de déplacement et forfait de CHF 16.80 pour le temps de trajet;
  - d. Zone de mission en régie (à partir de l'extrémité de la zone forfaitaire 2, sans limite): selon le coût réel; pour les frais de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times \text{CHF } -.70]$  ainsi que pour le temps de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times \text{CHF } -.56]$ .

L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon cette CCT et s'appuie sur une indemnité horaire de CHF 22.20 et sur la base d'une moyenne de 40 kilomètres parcourus par heure. On appliquera le trajet effectif le plus rapide selon «Google Maps» entre le lieu de l'engagement et le lieu de la mission.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans la mesure où un véhicule privé est utilisé. Les éventuels passagers ou conducteurs de véhicules de service touchent uniquement l'indemnité de temps de trajet.

Si les collaborateurs utilisent les transports publics, le prix du billet nécessaire en 2<sup>e</sup> classe sera remboursé au titre des frais de déplacement.

3. Deux lieux d'engagement à fixer par contrat sont autorisés au maximum. Ils peuvent se situer au siège de l'employeur, dans la succursale (filiale) ou sur le site d'exploitation / au lieu où le collaborateur effectue habituellement ou régulièrement sa mission. Si deux lieux d'engagement sont convenus par contrat, au moins l'un des endroits susmentionnés doit obligatoirement être l'établissement principal (siège) ou la succursale (filiale). Dans le cas de la zone de régie, en présence de deux lieux d'engagement, ce sera en principe celui qui s'est appliqué de manière prépondérante au cours des six mois précédents qui sera déterminant.
4. Les collaborateurs utilisant leur véhicule privé sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier pendant la mission ont droit à un remboursement d'au moins CHF -.70 par kilomètre parcouru. Avec cette indemnisation des frais de déplacement, l'employeur s'acquitte envers son employé de toutes les obligations découlant de l'exploitation du véhicule selon l'art. 327b CO. Aucune indemnisation des frais de déplacement n'est due si l'employeur met un véhicule de service à la disposition du collaborateur ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.
5. Chaque mois au cours duquel des débours sont remboursés, l'employeur délivre aux collaborateurs un décompte de frais écrit et clair. Celui-ci comprend les données relatives à la date de la mission, au lieu, à la zone forfaitaire ou de régie pour l'indemnisation du temps de trajet ainsi que pour les éventuels frais de déplacement et autres débours.

## Article 19 Allocations

1. Les collaborateurs avec les cours pour le brevet fédéral d'agent de sécurité et de surveillance ou pour la protection de personnes et de biens touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins CHF 200.– par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employé(e)s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins CH 1.20 par heure.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de CHF 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 par heure effectuée comme conducteur de chien. L'employeur est également tenu de prendre en charge les frais d'une éventuelle autorisation cantonale

de conducteur de chien ainsi que la couverture responsabilité civile requise pour le chien de service utilisé pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au détenteur de l'animal.

## Article 20 Vacances

1. Les collaborateurs/trices des catégories A et B ont droit aux vacances suivantes :
  - a. 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1<sup>re</sup> année de service;
  - b. 5 semaines (25 jours de travail) dès la 5<sup>e</sup> année de service et l'âge de 45 ans;  
dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 40 ans;  
dès la 15<sup>e</sup> année de service;  
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
  - c. 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 60 ans.
2. Les collaborateurs de la catégorie C ont droit à 5 semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 20 ans, et à 4 semaines à compter de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 21 ans. En conséquence, il est versé un supplément au salaire horaire de base de 8,33% si le droit aux vacances est de 4 semaines, et de 10,64% si le droit aux vacances est de 5 semaines.
3. L'année civile est déterminante pour le calcul des vacances. L'année d'entrée compte comme première année de service si l'entrée a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet.
4. Les vacances qui n'ont pas été perçues doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Cette échéance passée, l'employeur seul fixe le moment où le collaborateur doit prendre ses vacances.
5. En cas d'empêchement de travail non imputable à la faute du collaborateur de deux mois entiers (p.ex. pour cause de maladie, d'accident, de service militaire et de service de protection civile) et en cas d'empêchement de trois mois entiers pour cause de grossesse, les vacances sont réduites d'un douzième; pour chaque mois entier en plus où l'employé(e) est empêché(e) de travailler, les vacances sont réduites d'un douzième supplémentaire.

6. Si l'engagement commence ou se termine au cours d'une année civile, la personne concernée a droit, pour chaque mois de travail, à un douzième des vacances prévues pour toute l'année.

## Article 21 Absences

1. Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants:
- a. en cas de mariage / enregistrement de partenariat du collaborateur 3 jours de travail;
  - b. en cas de mariage / enregistrement de partenariat d'un enfant 1 jour de travail;
  - c. en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail;
  - d. en cas de décès du conjoint / partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail;
  - e. en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail;
  - f. en cas de changement de domicile (max. 1 fois par année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur 1 jour de travail.

## Article 22 Service militaire / Service civil / Service de protection civile

1. Lorsqu'ils accomplissent leur service militaire obligatoire suisse, leur service civil ou leur service de protection civile, les collaborateurs/trices des catégories A et B reçoivent leur salaire de l'employeur selon le chiffre 2 ci-après.
2. Le paiement est effectué sur la base de la demande d'APG. La hauteur du versement du salaire pour les catégories A et B est la suivante:
- a. pendant la formation militaire de base / école de recrue (ER) en tant que recrue (applicable aussi aux volontaires pour service long pendant cette période) ainsi que pour la période au-delà (services d'avancement):
    - Célibataires sans charge de famille: 50 % du salaire;
    - Mariés et célibataires avec charge de famille: 90 % du salaire.
  - b. pendant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire. Cette disposition s'applique aussi aux

volontaires pour service long après avoir achevé la formation militaire de base.

3. Ce paiement du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois avant le service militaire et se poursuivent encore pendant au moins une année après. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. Les collaborateurs/trices de la catégorie C touchent au minimum les prestations au titre de l'allocation de perte de gain (APG).
5. Dans le cadre du paiement du salaire, les indemnités de l'APG sont versées à l'employeur. Si les prestations de l'APG sont supérieures aux salaires mentionnés ci-dessus, elles doivent dans tous les cas être reversées au travailleur et décomptées avec la caisse de compensation. Le collaborateur transmet la demande d'APG à l'employeur dans un délai de 7 jours sans y être enjoint.

### **Article 23 Salaire en cas de décès**

1. En cas de décès d'un collaborateur actif, un droit au salaire est octroyé à son conjoint / partenaire enregistré, à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Ce droit est réglé comme suit:
  - a. jusqu'à 5 ans de service 1 mois de salaire
  - b. après plus de 5 ans de service 2 mois de salaire
  - c. après plus de 20 ans de service  
pour les collaborateurs rétribués au mois 3 mois de salaire

### **Article 24 Allocations pour enfants**

1. Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales.

### **Article 25 Prévoyance professionnelle**

1. L'employeur assure les collaborateurs selon les directives légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.
2. Est assuré au minimum le salaire moyen soumis à l'AVS, 13<sup>e</sup> salaire compris, tout en tenant compte de la déduction de coordination légale.

3. A partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suit l'âge de 24 ans révolus, une cotisation d'au moins 9 % du salaire coordonné sera perçue. L'employeur peut déduire du salaire du collaborateur au maximum la moitié des cotisations.
4. Le règlement de l'assurance doit être remis aux collaborateurs lors de leur engagement. Ils doivent ensuite recevoir, annuellement, une attestation d'assurance.

## **Article 26 Réputation et obligation de renseigner**

1. Le travail dans le domaine de la sécurité requiert de disposer d'une réputation irréprochable et d'une situation financière saine. Il est par conséquent important que les collaborateurs ne présentent aucun antécédent judiciaire qui occasionne une perte de confiance et qu'ils ne deviennent pas punissables. De tels événements doivent être annoncés à l'employeur sans sommation et sans délai.
2. Des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis périodiquement par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
3. Une infraction grave contre le code pénal ou des problèmes financiers cachés peuvent constituer un motif de renvoi sans avertissement préalable. La perte d'une éventuelle autorisation nécessaire à l'exercice de la profession peut également justifier un renvoi sans avertissement.

## **Article 27 Obligation du secret professionnel**

1. Les collaborateurs sont tenus de garder une discrétion absolue envers de tierces personnes, ce également après la fin de leur engagement. Cela vaut notamment pour les méthodes de travail, le concept de sécurité et les affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.

## **Article 28 Commission d'entreprise**

1. Les personnes soumises à la convention collective désignent parmi elles une ou plusieurs commissions pour délibérer des questions d'ordre interne. Les tâches sont énumérées dans un règlement. Les entreprises qui comptent moins de 50 collaborateurs peuvent élire un(e) délégué(e) des collaborateurs, en lieu et place d'une commission d'entreprise.



2. Leurs tâches sont définies dans un règlement. Les droits de participation légaux – notamment relatifs à l'information sur les principales modifications de règlements ainsi que la consultation concernant les règlements sur la protection de la santé et la sécurité au travail – au niveau de l'entreprise y figurent en bonne place.

### **Article 29 Paix du travail**

1. Pendant la durée du contrat, les parties s'engagent à maintenir la paix absolue du travail.
2. Les différends éventuels pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des présentes clauses contractuelles feront l'objet de négociations directes entre les parties.
3. En cas d'échec des négociations directes, les différends seront soumis à l'Office fédéral de conciliation pour le règlement des litiges collectifs.
4. Les différends concernant les conditions d'engagement individuelles seront réglés par les tribunaux ordinaires.

### **Article 30 Durée de la convention**

1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2014 pour autant qu'elle ait été déclarée au préalable de force obligatoire par le Conseil fédéral. Dans ce cas, elle remplace la précédente convention, sous réserve de l'article 33 ci-après.
2. La CCT peut être résiliée au 31 décembre de chaque année par lettre recommandée, moyennant un délai de résiliation de trois mois et pour la première fois au 31 décembre 2016.
3. Les parties conviennent de mener des négociations chaque année en automne, notamment en ce qui concerne les salaires.

### **Article 31 Extension de la validité de la convention collective**

1. Les associations contractantes s'engagent à solliciter une extension de la validité de la présente convention.

**Article 32 Annexes et règlements**

1. Font partie intégrante de la présente convention:
  - a. annexe 1: salaires minimums;
  - b. annexe 2: caution;
  - c. le règlement de l'emploi des contributions aux frais d'application et de formation continue;
  - d. le règlement de la CoPa.
2. Au niveau de l'entreprise, les règlements suivants sont prévus:
  - a. règlement de la Commission d'entreprise du personnel de sécurité;
  - b. règlement de la formation.

**Article 33 Dispositions transitoires**

1. Les collaborateurs touchant un salaire dépassant le salaire minimum de leur nouvelle catégorie d'engagement après le classement dans une des trois nouvelles catégories ne peuvent pas être rétrogradés au niveau de celui-ci pendant les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT en vertu de la garantie des droits acquis.
2. Les collaborateurs et collaboratrices dont les rapports de travail ont débuté avant le 31 décembre 2013 doivent être reclassés dans la nouvelle catégorie d'engagement correcte d'ici à fin 2014.

**VSSU**

Association des entreprises suisses  
des services de sécurité

**Unia**

Le Syndicat

H. Winzenried  
Président

R. Casutt  
Secrétaire général

R. Ambrosetti  
Co-président

V. Alleva  
Co-présidente

## Annexe 1: Salaires minimums

### Catégorie d'engagement A:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2'000 heures	Salaire minimum Convoyage de fonds Temps de travail annuel de 2'000 heures
1 <sup>re</sup>	CHF 51'850.-	CHF 51'850.-
2 <sup>e</sup>	CHF 53'495.-	CHF 53'495.-
3 <sup>e</sup>	CHF 55'120.-	CHF 54'915.-
4 <sup>e</sup>	CHF 56'545.-	CHF 56'020.-
5 <sup>e</sup>	CHF 57'655.-	CHF 57'100.-
6 <sup>e</sup>	CHF 58'230.-	CHF 57'470.-
7 <sup>e</sup>	CHF 58'600.-	CHF 57'840.-
8 <sup>e</sup>	CHF 58'980.-	CHF 58'205.-
9 <sup>e</sup>	CHF 59'360.-	CHF 58'575.-
10 <sup>e</sup>	CHF 59'720.-	CHF 58'940.-
11 <sup>e</sup>	CHF 60'100.-	CHF 59'305.-
Dès la 12 <sup>e</sup>	CHF 60'480.-	CHF 59'665.-

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 1'800 et 2'300 heures.
2. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de CHF 150.- par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

**Catégorie d'engagement B:**

<b>Années de service</b>	<b>Salaire minimum temps de travail annuel de 1'400 heures</b>
1 <sup>re</sup>	CHF 33'600.–
2 <sup>e</sup>	CHF 34'510.–
3 <sup>e</sup>	CHF 35'420.–
4 <sup>e</sup>	CHF 36'330.–

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 901 et 1'800 heures.

**Catégorie d'engagement C:**

<b>Cantons</b>	<b>Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances 1<sup>re</sup> année de service</b>	<b>Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances à partir de la 2<sup>e</sup> année de service</b>
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05
Autres cantons	CHF 22.20	CHF 22.50

## Annexe 2: Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure, y compris les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur qui fournit des prestations de sécurité au sens de l'art. 2 CCT est tenu de déposer avant le début du travail à l'attention de la CoPa une caution d'un montant de CHF 10'000.– ou du montant équivalent en euros. La caution peut être déposée en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance assujettie à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'accès à la garantie bancaire ou d'assurance au profit de la CoPa doit être réglé avec la banque ou l'assurance, et le but d'utilisation de cette garantie doit être mentionné explicitement. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CoPa sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne seront versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exemptées de l'obligation de fournir des sûretés si la somme du mandat (rémunération selon le contrat) est inférieure à CHF 2'000.–. Cette exemption est valable durant une année civile. Lorsque la somme du mandat se situe entre CHF 2'000.– et CHF 20'000.– par année civile, la caution est de CHF 5'000.–. Le montant intégral des sûretés, soit CHF 10'000.–, doit être fourni si la somme du mandat est supérieure à CHF 20'000.–. Si la somme du mandat est inférieure à CHF 2'000.–, l'entreprise est tenue de soumettre le contrat d'entreprise à la CoPa.
3. Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution sera imputée sur les éventuelles demandes de caution résultant d'autres conventions collectives de travail de force obligatoire. Il appartient à l'entreprise de prouver par écrit qu'une caution a déjà été fournie.
4. La caution est utilisée dans l'ordre suivant pour couvrir les droits justifiés de la CoPa:
  - a. les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure conformément à l'article 5 CCT;
  - b. ainsi que pour le paiement des frais d'application et de formation continue conformément à l'article 6 CCT.

- 5.
- a. Lorsque la CoPa constate une infraction à des dispositions pour lesquelles la caution sert de sûreté au sens du chiffre 1 de la présente annexe, elle fait parvenir à l'employeur un rapport de contrôle provisoire pour lui permettre de prendre position. Cette prise de position doit intervenir dans les 30 jours. Un seul délai de prolongation de 14 jours supplémentaires peut être accordé à l'employeur. La CoPa examine ensuite le rapport de contrôle provisoire ainsi que la prise de position. Elle peut lui demander une nouvelle prise de position. En cas d'infraction constatée contre la CCT, le comité de la CoPa décide de sanctions éventuelles et d'une suite de dépens incluant la caution. Cette décision sera motivée par écrit et notifiée à l'entreprise contrôlée qui aura 15 jours pour s'acquitter du montant à régler. Si tel n'est pas le cas, la CoPa peut utiliser la caution.
  - b. Si les conditions du chiffre 5.1 sont remplies, la CoPa est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque ou assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant des contributions aux frais d'application et de formation continue), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.
  - c. Après utilisation de la caution, la CoPa informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date et de l'étendue de la caution. Elle lui explique en même temps dans un rapport écrit les raisons pour lesquelles elle a utilisé la caution et comment se compose le montant utilisé.
  - d. En cas d'utilisation de la caution, la CoPa doit signaler par écrit à l'employeur qu'en cas d'utilisation, une action peut être engagée auprès du tribunal compétent au siège de la commission. Seul le droit suisse est applicable dans ce cas.
6. L'employeur est tenu de reconstituer la caution dans un délai de 30 jours ou avant le début d'un nouveau travail relevant du domaine d'application de la déclaration de force obligatoire.

7. Les employeurs qui ont déposé une caution peuvent en demander la libération à la CoPa par écrit dans les cas suivants:
  - a. si l'employeur exerçant dans le domaine d'application de la CCT de force obligatoire a définitivement cessé son activité dans la branche de la sécurité (en droit et en fait);
  - b. dans le cas des entreprises détachant des travailleurs et exerçant dans le domaine de la CCT de force obligatoire, au plus tôt six mois après la fin du mandat.Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions suivantes doivent obligatoirement toutes être remplies:
  - A les droits découlant de la CCT comme les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ainsi que les frais d'application et de formation continue doivent être dûment réglés;
  - B la CoPa n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCT et l'ensemble des procédures de contrôle sont terminées.
8. Si un employeur ne verse pas la caution demandée malgré un rappel, il est sanctionné par une peine conventionnelle jusqu'à concurrence de la caution à fournir et des frais de procédure fixés. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de verser une caution.
9. La CoPa peut déléguer tout ou partie de la gestion de la caution.
10. En cas de litige, les tribunaux compétents sont ceux du siège de la CoPa. Seul le droit suisse est applicable.

## Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la VSSU et Unia.

---

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom:

---

Prénom:

---

Adresse:

---

Date d'entrée en service:

---

Date:

---

Signature:

---



## Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la VSSU et Unia.

---

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom:

---

Prénom:

---

Adresse:

---

Date d'entrée en service:

---

Date:

---

Signature:

---

## Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la VSSU et Unia.

---

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom:

---

Prénom:

---

Adresse:

---

Date d'entrée en service:

---

Date:

---

Signature:

---



**Association des entreprises  
suisse de services de  
sécurité**

Case postale  
3052 Zollikofen  
Tél. +41 31 915 10 10  
Fax +41 31 915 10 11



**Unia  
Le Syndicat**

Weltpoststrasse 20  
3000 Berne 15  
Tél. +41 31 350 21 11  
Fax +41 31 350 22 11

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés

du 17 juin 2014

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés, conclue en septembre 2013, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> La déclaration de force obligatoire s'applique à l'ensemble du territoire suisse.

<sup>2</sup> Les dispositions de la Convention collective de travail (CCT) ayant force obligatoire générale s'appliquent à tous les employeurs gérant des entreprises ou des parties d'entreprise qui fournissent des services de sécurité privés et qui occupent au total au moins 10 employés (y compris des employés non assujettis à la déclaration de force obligatoire), et à leurs employés opérationnels, actifs dans les secteurs suivants: surveillance, protection de personnes et de biens, services dans les centrales d'alarme, services de sécurité dans les aéroports (contrôle de personnes et de bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).

<sup>3</sup> Sont exclus du champ d'application les directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.

## **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 6). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision indépendante. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de

<sup>1</sup> RS 221.215.311

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

---

l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et a effet jusqu'au 31 décembre 2016.

17 juin 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

---

*Annexe*

## **Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés**

conclue en septembre 2013

entre

l'Association des entreprises Suisses de services de sécurité (AESS)

*d'une part*

et

le Syndacat Unia

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 3** Liberté d'association

1. ...
2. Les nouveaux collaborateurs sont informés par l'employeur ... de l'existence de la présente CCT. Un exemplaire de la présente CCT leur est remis sur papier ou sous forme de fichier informatique. La remise du document fera l'objet d'une confirmation.

#### **Art. 5** Observation de la convention

1. Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs, ce conformément à l'art. 357b CO (droit d'action collective). Les parties contractantes sont d'accord sur le fait que les droits mentionnés sous art. 357b CO leur reviennent en commun et que ces derniers doivent être exercés par la CoPa.
2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. ...
3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes:
  - a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ...
  - b. La CoPa contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la CCT, ... La CoPa est habilitée à pénétrer dans les entreprises, à consulter les documents nécessaires et à questionner les employeurs, de même que les collaborateurs;
  - c. En cas d'infraction avérée à la CCT, la CoPa consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application;
  - d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.

4. Toute infraction à la CCT ... est passible d'une peine conventionnelle entre 1000 francs et 100 000 francs. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs/trices en faute soient dissuadés de commettre d'autres infractions à la CCT. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants:
  - a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices;
  - b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT;
  - c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/ intentionnelle à la convention collective.
5. Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs/trices qui ont enfreint les dispositions de la CCT ou qui ont, si aucune infraction à la CCT n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.
6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa ... ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8, ch. 1 ci-dessous.

#### **Art. 6**           Frais d'application et de formation continue

1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient respectivement, selon chiffres 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si salaire mensuel ou à l'heure). Les emplois à temps partiel sont à convertir en emplois à plein temps. Le montant pour l'année correspondante est à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. Tous les collaborateurs de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 60 francs par année ou de 5 francs par mois. Les collaborateurs/trices des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de 3 centimes par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement sur le salaire du travailleur et doit être mentionnée sur le décompte de salaire. Le choix est toutefois laissé aux employeurs individuels de payer eux-mêmes la contribution des travailleurs ou de la retenir du salaire de ces derniers.
3. Tous les employeurs règlent une contribution annuelle aux frais d'application et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élevé pour chaque employeur à:
  - a. 250 francs si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
  - b. 500 francs si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 1001 collaborateurs à plein temps, ou à
  - c. 1000 francs si l'entreprise compte plus de 1000 collaborateurs à plein temps.

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

---

4. Un fonds, géré de façon paritaire, est créé pour couvrir les frais d'application de la présente CCT ainsi que les frais de formation continue. Les contributions aux frais d'application et de formation continue des employeurs et des collaborateurs/trices sont versés dans ce fonds. ...

#### **Art. 7** Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure incluant les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur est tenu de déposer, avant le début du travail, une caution auprès de la CoPa.
2. Les détails de la caution sont réglés à l'Annexe 2.

#### **Art. 8** Catégories d'engagement

1. Il existe trois catégories d'engagement:
  - A Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1801 et 2300 heures par année civile;
  - B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1800 heures par année civile;
  - C Collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 10 % incluses.
2. A la fin de chaque année civile, on contrôle si les heures de travail effectuées par le collaborateur correspondent au taux d'occupation contractuel et si les règles s'appliquant aux trois catégories susmentionnées sont respectées. Les dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer aux conditions suivantes:
  - a. Dans la catégorie A, les dépassements du taux d'occupation à jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le compte d'heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, le nombre d'heures dépassant la limite de 5 % doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées à 100 % du salaire brut avant fin mars de l'année suivante.
  - b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. de 5 % peuvent être reportés sur le décompte des heures de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les rattrapages correspondants doivent être payés à 100 % du salaire brut.
3. Si, dans les catégories B et C, avec le dépassement important, une catégorie supérieure est atteinte en même temps, l'ensemble des heures travaillées devra être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure et de l'année de service correspondante. En cas de récidive, le/la collaborateur/trice doit être transféré dans la catégorie d'engagement directement supérieure et l'année de service correspondante avec un taux d'occupation fixe contractuel. En cas



Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois.

#### **Art. 9** Engagement, période d'essai et licenciement

1. Tout engagement doit toujours faire l'objet d'un contrat de travail écrit. La CoPa met à disposition des modèles de contrats. Le contrat de travail et le décompte de salaire doivent stipuler la catégorie d'emploi, le taux d'occupation fixe contractuel pour les catégories A et B ainsi que le lieu d'engagement.
2. La période d'essai est de trois mois. En cas de changement pour une autre catégorie d'engagement, la durée des rapports de travail jusqu'alors valable est prise en compte dans la période d'essai. Pendant la période d'essai, le collaborateur bénéficie d'une formation de base de la part de l'employeur.
3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit:

Durée de l'engagement	Délai de congé
Période d'essai (14 premiers jours)	1 jour
Reste de la période d'essai	7 jours
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois
De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 <sup>e</sup> année de service	3 mois, pour la fin du mois

4. Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
5. En cas de licenciement immédiat, ... la CoPa en sont informées le plus rapidement possible.

#### **Art. 10** Formation de base

1. La formation de base des collaboratrices et collaborateurs est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.
2. La formation de base est assimilée au temps de travail et est gratuite pour le collaborateur. Si le collaborateur résilie les rapports de travail pendant la période d'essai, il ne sera pas indemnisé pour le temps consacré à la formation de base.
3. L'employeur doit certifier au collaborateur sur papier à en-tête qu'il a suivi la formation de base. Ce certificat doit être classé dans le dossier personnel.
4. La formation de base s'effectue en dehors de l'engagement et s'ajoute à la formation théorique élémentaire dans les concordats et ne peut se substituer à celle-ci.

5. ...

### **Art. 11** Uniforme et équipement

1. Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail des collaborateurs en uniforme sont mis à disposition aux frais de l'employeur. L'entretien soigneux des vêtements de service, ainsi que les petites réparations, incombent au collaborateur.
2. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en parfait état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

### **Art. 12** Durée du travail

1. La durée annuelle du travail comprend les heures au cours desquelles un travail est effectivement fourni, de même que les pauses payées et les vacances. Les jours libres, selon art. 15, al. 1 CCT en sont exclus.
2. En compensation du travail de nuit (de 23 à 6 heures), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 6 à 23 heures), une majoration de temps de six minutes (10 %) est accordée par heure (pause comprise) tombant dans ces espaces de temps. Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul de la durée du travail.
3. Lors de changements de sites pendant le service (p.ex. pour des services de rondes, de patrouilles, etc...), le temps de travail est compté sans interruption du début de la mission jusqu'à la fin de la mission (temps de trajet inclus). Cette disposition s'applique aussi lorsque le collaborateur doit impérativement se rendre d'abord à un autre endroit (base logistique, etc...) avant de se rendre sur le lieu concret de la mission, pour récupérer du matériel par exemple.
4. La durée annuelle du travail pour un poste à plein temps peut être fixée par l'employeur dans une fourchette comprise entre 1801 et 2300 heures. La durée annuelle du travail qui a été déterminée doit être respectée pendant la durée des rapports de travail respectifs et ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.
5. Tous les collaborateurs/trices reçoivent de leur employeur un décompte écrit et clair du temps de travail. Celui-ci comprend les données relatives aux missions de travail effectives (mission, date et heure de début et de fin de la mission, majoration en temps, total des heures d'intervention par jour et par mois) et le temps de repos (pauses et congés), ainsi que le solde d'heures en plus et en moins, le solde de vacances, les jours de maladie et autres absences. L'employeur doit conserver les décomptes de temps de travail pendant au moins cinq ans.
6. Lorsque l'employeur n'établit et ne délivre pas de décomptes de temps de travail, un décompte de temps du collaborateur sera pris en compte comme moyen de preuve en cas de litige.

**Art. 13** Pauses

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:
  - a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ininterrompues.
  - b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ininterrompues.
  - c. une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures ininterrompues; les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.
2. Si le collaborateur ne peut pas quitter son lieu de travail pendant les pauses, ces dernières sont prises en compte dans la durée du travail et rétribuées.

**Art. 14** Heures en plus et heures en moins

1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile ne doit pas dépasser le taux d'occupation contractuel de +5 % (heures en plus) ou de -5 % (heures en moins). Ces dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer. Lors de dépassements plus importants, c'est la règle définie à l'art. 8 ci-dessus qui s'applique. Le temps en moins jusqu'à concurrence de -5 % est reporté sur le décompte de temps de l'année suivante et être compensé par le temps de travail correspondant. Sont réservées les dispositions de la Loi sur le travail sur le temps supplémentaire (art. 12 et 13 de la Loi sur le travail).
2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base des taux de salaires minimums définis à l'annexe 1.

**Art. 15** Jours libres

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés ordinaires, moins 1 jour par an en moyenne et au minimum, car tombant sur un samedi ou un dimanche).
2. Si la durée annuelle du travail convenue par contrat ne peut pas être atteinte pour des raisons d'organisation locale ou parce que le collaborateur n'a pas la disponibilité utile, il est possible, en dernier recours et temporairement, de réduire les jours libres annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.
3. ...
4. La répartition des jours libres est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales mais celui-ci doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations des collaborateurs/trices notamment en ce qui concerne des soins à des personnes de leur famille ainsi que d'autres obligations professionnelles. Il est à relever que 12 dimanches libres doivent être accordés au cours de l'année civile.
5. Lors de l'établissement des tableaux de service, il faut tenir compte du fait que chaque collaborateur doit en règle générale connaître ses jours libres

## Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

deux semaines à l'avance. S'il faut attribuer un seul jour libre, il doit s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un jour libre doit être renvoyé, le collaborateur en est informé avec mention de la raison.

6. Un collaborateur entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année a droit à un nombre de jours libres proportionnel à la durée de son engagement.
7. ...

**Art. 16** Salaires

1. Les salaires minimaux par catégorie et par ancienneté sont fixés dans l'annexe 1.
2. En cas d'entrée en fonction avant le 1<sup>er</sup> juillet, l'année d'entrée en fonction est considérée comme première année de service.
3. En cas de changement pour une nouvelle catégorie, on appliquera en principe la première année de service à celle-ci sous réserve de l'art. 8, ch. 3 et du ch. 4 ci-après.
4. Les collaborateurs qui, au moment du passage dans une catégorie d'engagement supérieure, ont connu un rapport de travail ininterrompu et ont effectué plus de 4000 heures de travail en tout durant les trois dernières années, sont transférés directement en 2<sup>e</sup> année de service en termes de salaire minimum.

**Art. 17** Maintien du salaire

1. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être assuré-e-s par l'employeur pour la perte de gain en cas d'incapacité de travail non fautive due à une maladie.
2. Le droit à l'assurance d'indemnité journalière de maladie s'élève à au moins 80 %. L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS. Pour la catégorie d'engagement C, elle est calculée sur la base du salaire AVS moyen des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière de maladie est versée au plus tard dès le 2<sup>e</sup> jour pendant 720 jours dans le cadre d'une période de 900 jours.
3. Les cotisations effectives d'assurance indemnité journalière de maladie sont prises en charge au moins pour moitié par l'employeur. Un délai d'attente pour le versement des prestations d'assurance d'indemnité journalière de maladie de 60 jours au maximum, pendant lequel l'employeur est astreint au versement du salaire, est autorisé. Les prestations après déduction des cotisations d'assurance sociale doivent équivaloir à l'assurance d'indemnité journalière de maladie.
4. ...
5. Toute incapacité de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur.

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

6. Les indemnisations en cas d'incapacité de travail mentionnées ici remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travail selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.

#### **Art. 18** Indemnisation des débours

1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses collaboratrices et collaborateurs les débours nécessaires en cas de travail à l'extérieur. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des frais de déplacement, des temps de déplacement supplémentaires qui ne tombent pas sous le coup de l'art. 12, ch. 3, ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.
2. Les collaborateurs sont indemnisés pour le temps de déplacement supplémentaire et les frais de déplacement selon le modèle de zones suivant:
  - a. Région du lieu d'engagement (rayon de 10 km autour du lieu d'engagement): pas d'indemnisation;
  - b. Zone forfaitaire 1 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la région du lieu d'engagement définie à la lettre a; de 10.01 km à 20 km à partir du lieu d'engagement): forfait de 7 francs pour les frais de déplacement et forfait de 5.60 francs pour le temps de trajet;
  - c. Zone forfaitaire 2 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la zone forfaitaire 1; de 20.01 km à 30 km à partir du lieu d'engagement): forfait de 21 francs pour les frais de déplacement et forfait de 16.80 francs pour le temps de trajet;
  - d. Zone de mission en régie (à partir de l'extrémité de la zone forfaitaire 2, sans limite): selon le coût réel; pour les frais de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times 70 \text{ centimes}]$  ainsi que pour le temps de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times 56 \text{ centimes}]$ .

L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon cette CCT et s'appuie sur une indemnité horaire de 22.20 francs et sur la base d'une moyenne de 40 kilomètres parcourus par heure. On appliquera le trajet effectif le plus rapide selon «Google Maps» entre le lieu de l'engagement et le lieu de la mission.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans la mesure où un véhicule privé est utilisé. Les éventuels passagers ou conducteurs de véhicules de service touchent uniquement l'indemnité de temps de trajet.

Si les collaborateurs utilisent les transports publics, le prix du billet nécessaire en 2<sup>e</sup> classe sera remboursé au titre des frais de déplacement.

3. Deux lieux d'engagement à fixer par contrat sont autorisés au maximum. Ils peuvent se situer au siège de l'employeur, dans la succursale (filiale) ou sur le site d'exploitation/au lieu où le collaborateur effectue habituellement ou régulièrement sa mission. Si deux lieux d'engagement sont convenus par contrat, au moins l'un des endroits susmentionnés doit obligatoirement être

## Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

l'établissement principal (siège) ou la succursale (filiale). Dans le cas de la zone de régie, en présence de deux lieux d'engagement, ce sera en principe celui qui s'est appliqué de manière prépondérante au cours des six mois précédents qui sera déterminant.

4. Les collaborateurs utilisant leur véhicule privé sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier pendant la mission ont droit à un remboursement d'au moins 70 centimes par kilomètre parcouru. ... Aucune indemnisation des frais de déplacement n'est due si l'employeur met un véhicule de service à la disposition du collaborateur ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.
5. Chaque mois au cours duquel des débours sont remboursés, l'employeur délivre aux collaborateurs un décompte de frais écrit et clair. Celui-ci comprend les données relatives à la date de la mission, au lieu, à la zone forfaitaire ou de régie pour l'indemnisation du temps de trajet ainsi que pour les éventuels frais de déplacement et autres débours.

**Art. 19** Allocations

1. Les collaborateurs ayant suivi avec succès les cours pour le brevet fédéral d'agent de sécurité et de surveillance ou pour la protection de personnes et de biens touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins 200 francs par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employé-e-s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins 1.20 francs par heure.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de 150 francs au moins, soit une indemnité horaire d'au moins 1.50 francs par heure effectuée comme conducteur de chien. L'employeur est également tenu de prendre en charge les frais d'une éventuelle autorisation cantonale de conducteur de chien ainsi que la couverture responsabilité civile requise pour le chien de service utilisé pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au détenteur de l'animal.

**Art. 20** Vacances

1. Les collaborateurs/trices des catégories A et B ont droit aux vacances suivantes:
  - a. 4 semaines  
(20 jours de travail)      dès 1<sup>re</sup> année de service
  - b. 5 semaines  
(25 jours de travail)      dès la 5<sup>e</sup> année de service et l'âge de 45 ans;  
dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 40 ans;  
dès la 15<sup>e</sup> année de service;  
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
  - c. 6 semaines  
(30 jours de travail)      dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 60 ans.

## Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

2. Les collaborateurs de la catégorie C ont droit à 5 semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 20 ans et à 4 semaines à compter de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 21 ans. ...
3. L'année civile est déterminante pour le calcul des vacances. L'année d'entrée compte comme première année de service si l'entrée a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet.
4. ...
5. En cas d'empêchement de travail non imputable à la faute du collaborateur de deux mois entiers (p. ex. pour cause de maladie, d'accident, de service militaire et de service de protection civile) et en cas d'empêchement de trois mois entiers pour cause de grossesse, les vacances sont réduites d'un douzième; pour chaque mois entier en plus où l'employé(e) est empêché(e) de travailler, les vacances sont réduites d'un douzième supplémentaire.
6. Si l'engagement commence ou se termine au cours d'une année civile, la personne concernée a droit, pour chaque mois de travail, à  $1/12$  des vacances prévues pour toute l'année.

**Art. 21** Absences

1. Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants:
  - a. en cas de mariage/enregistrement de partenariat du collaborateur 3 jours de travail
  - b. en cas de mariage/enregistrement de partenariat d'un enfant 1 jour de travail
  - c. en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail
  - d. en cas de décès du conjoint/partenaire enregistré d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail
  - e. en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail
  - f. en cas de changement de domicile (max. 1 fois par année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur 1 jour de travail

**Art. 22** Service militaire/Service civil/Service de protection civile

1. Lorsqu'ils accomplissent leur service militaire obligatoire suisse, leur service civil ou leur service de protection civile, les collaborateurs/trices des catégories A et B reçoivent leur salaire de l'employeur selon le ch. 2 ci-après.
2. Le paiement est effectué sur la base de la demande d'APG. La hauteur du versement du salaire pour les catégories A et B est la suivante:

## Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

- a. pendant la formation militaire de base/école de recrue (ER) en tant que recrue (applicable aussi aux volontaires pour service long pendant cette période) ainsi que pour la période au-delà (services d'avancement):
  - Célibataires sans charge de famille: 50 % du salaire;
  - Mariés et célibataires avec charge de famille: 90 % du salaire.
- b. pendant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année civile:
 

100 % du salaire. Cette disposition s'applique aussi aux volontaires pour service long après avoir achevé la formation militaire de base.
3. Ce paiement du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois avant le service militaire et se poursuivent encore pendant au moins une année après. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. ...
5. Dans le cadre du paiement du salaire, les indemnités de l'APG sont versées à l'employeur. Si les prestations de l'APG sont supérieures aux salaires mentionnés ci-dessus, elles doivent dans tous les cas être reversées au travailleur et décomptées avec la caisse de compensation. Le collaborateur transmet la demande d'APG à l'employeur dans un délai de 7 jours sans y être enjoint.

**Art. 23** Salaire en cas de décès

1. En cas de décès d'un collaborateur actif, un droit au salaire est octroyé à son conjoint/partenaire enregistré, à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Ce droit est réglé comme suit:
 

a. jusqu'à 5 ans de service	1 mois de salaire
b. après plus de 5 ans de service	2 mois de salaire
c. après plus de 20 ans de service pour les collaborateurs rétribués au mois	3 mois de salaire

**Art. 26** Réputation et obligation de renseigner

1. Le travail dans le domaine de la sécurité requiert de disposer d'une réputation irréprochable et d'une situation financière saine. Il est par conséquent important que les collaborateurs ne présentent aucun antécédent judiciaire qui occasionne une perte de confiance et qu'ils ne deviennent pas punissables. De tels événements doivent être annoncés à l'employeur sans sommation et sans délai.
2. Des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis périodiquement par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
3. ...



**Art. 27** Obligation du secret professionnel

1. Les collaborateurs sont tenus de garder une discrétion ... envers de tierces personnes, ce également après la fin de leur engagement. Cela vaut notamment pour les méthodes de travail, le concept de sécurité et les affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.

**Art. 33** Dispositions transitoires

1. ...
2. Les collaborateurs et collaboratrices dont les rapports de travail ont débuté avant le 31 décembre 2013 doivent être reclassés dans la nouvelle catégorie d'engagement correcte d'ici au fin 2014.

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

*Annexe I*

## **Salaires minimums**

### **Catégorie d'engagement A:**

Années de service	Salaire minimum de 2000 heures	Temps de travail annuel	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures	Convoyage de fonds
1 <sup>re</sup>	Fr. 51 850.-		Fr. 51 850.-	
2 <sup>e</sup>	Fr. 53 495.-		Fr. 53 495.-	
3 <sup>e</sup>	Fr. 55 120.-		Fr. 54 915.-	
4 <sup>e</sup>	Fr. 56 545.-		Fr. 56 020.-	
5 <sup>e</sup>	Fr. 57 655.-		Fr. 57 100.-	
6 <sup>e</sup>	Fr. 58 230.-		Fr. 57 470.-	
7 <sup>e</sup>	Fr. 58 600.-		Fr. 57 840.-	
8 <sup>e</sup>	Fr. 58 980.-		Fr. 58 205.-	
9 <sup>e</sup>	Fr. 59 360.-		Fr. 58 575.-	
10 <sup>e</sup>	Fr. 59 720.-		Fr. 58 940.-	
11 <sup>e</sup>	Fr. 60 100.-		Fr. 59 305.-	
Dès la 12 <sup>e</sup>	Fr. 60 480.-		Fr. 59 665.-	

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 1800 et 2300 heures.
2. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de 150 francs par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

### **Catégorie d'engagement B:**

Années de service	Salaire minimum de 1400 heures	Temps de travail annuel de
1 <sup>re</sup>	Fr. 33 600.-	
2 <sup>e</sup>	Fr. 34 510.-	
3 <sup>e</sup>	Fr. 35 420.-	
4 <sup>e</sup>	Fr. 36 330.-	

Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 901 et 1800 heures.

Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

---

**Catégorie d'engagement C:**

Cantons	Salaires horaires sans indemnité de vacances 1 <sup>re</sup> année de service	Salaires horaires sans indemnité de vacances a partir de la 2 <sup>e</sup> année de service
ZH	Fr. 23.20	Fr. 23.55
BS, BL, GE	Fr. 22.70	Fr. 23.05
Autres cantons	Fr. 22.20	Fr. 22.50

## Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure, y compris les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur qui fournit des prestations de sécurité au sens de l'art. 2 CCT est tenu de déposer avant le début du travail à l'attention de la CoPa une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en euros. La caution peut être déposée en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance assujettie à l'autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'accès à la garantie bancaire ou d'assurance au profit de la CoPa doit être réglé avec la banque ou l'assurance et le but d'utilisation de cette garantie doit être mentionné explicitement. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CoPa sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne seront versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exemptées de l'obligation de fournir des sûretés si la somme du mandat (rémunération selon le contrat) est inférieure à 2000 francs. Cette exemption est valable durant une année civile. Lorsque la somme du mandat se situe entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, la caution est de 5000 francs. Le montant intégral des sûretés, soit 10 000 francs, doit être fourni si la somme du mandat est supérieure à 20 000 francs. Si la somme du mandat est inférieure à 2000 francs, l'entreprise est tenue de soumettre le contrat d'entreprise à la CoPa.
3. Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution sera imputée sur les éventuelles demandes de caution résultant d'autres conventions collectives de travail de force obligatoire. Il appartient à l'entreprise de prouver par écrit qu'une caution a déjà été fournie.
4. La caution est utilisée dans l'ordre suivant pour couvrir les droits justifiés de la CoPa:
  1. les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure conformément à l'art. 5 CCT;
  2. ainsi que pour le paiement des frais d'application et de formation continue conformément à l'art. 6 CCT.
- 5.1 Lorsque la CoPa constate une infraction à des dispositions pour lesquelles la caution sert de sûreté au sens du chiffre 1 de la présente annexe, elle fait parvenir à l'employeur un rapport de contrôle provisoire pour lui permettre de prendre position. Cette prise de position doit intervenir dans les 30 jours. Un seul délai de prolongation de 14 jours supplémentaires peut être accordé à l'employeur. La CoPa examine ensuite le rapport de contrôle provisoire ainsi que la prise de position. Elle peut lui demander une nouvelle prise de position. En cas d'infraction constatée contre la CCT, le comité de la CoPa

## Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés. ACF

décide de sanctions éventuelles et d'une suite de dépens incluant la caution. Cette décision sera motivée par écrit et notifiée à l'entreprise contrôlée qui aura 15 jours pour s'acquitter du montant à régler. Si tel n'est pas le cas, la CoPa peut utiliser la caution.

- 5.2 Si les conditions du ch. 5.1 sont remplies, la CoPa est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque ou assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant des contributions aux frais d'application et de formation continue), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.
- 5.3 Après utilisation de la caution, la CoPa informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date et de l'étendue de la caution. Elle lui explique en même temps dans un rapport écrit les raisons pour lesquelles elle a utilisé la caution et comment se compose le montant utilisé.
- 5.4 En cas d'utilisation de la caution, la CoPa doit signaler par écrit à l'employeur qu'en cas d'utilisation, une action peut être engagée auprès du tribunal compétent au siège de la commission. Seul le droit suisse est applicable dans ce cas.
6. L'employeur est tenu de reconstituer la caution dans un délai de 30 jours ou avant le début d'un nouveau travail relevant du domaine d'application de la déclaration de force obligatoire.
7. Les employeurs qui ont déposé une caution peuvent en demander la libération à la CoPa par écrit dans les cas suivants:
  - a. si l'employeur exerçant dans le domaine d'application de la CCT de force obligatoire a définitivement cessé son activité dans la branche de la sécurité (en droit et en fait);
  - b. dans le cas des entreprises détachant des travailleurs et exerçant dans le domaine de la CCT de force obligatoire, au plus tôt six mois après la fin du mandat.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions suivantes doivent obligatoirement toutes être remplies:

- a. les droits découlant de la CCT comme les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ainsi que les frais d'application et de formation continue doivent être dûment réglés;
  - b. la CoPa n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCT et l'ensemble des procédures de contrôle sont terminées.
8. Si un employeur ne verse pas la caution demandée malgré un rappel, il est sanctionné par une peine conventionnelle jusqu'à concurrence de la caution à fournir et des frais de procédure fixés. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de verser une caution.
  9. La CoPa peut déléguer tout ou partie de la gestion de la caution.
  10. En cas de litige, les tribunaux compétents sont ceux du siège de la CoPa. Seul le droit suisse est applicable.

**Secrétariat du Grand Conseil****QUE 479-A**

*Date de dépôt : 11 mai 2016*

**Réponse du Conseil d'Etat  
à la question écrite urgente de M. Christian Dandrès : Convoyage  
et surveillance des détenus**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 22 avril 2016, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*Les médias se sont récemment fait l'écho de la privatisation des tâches de convoyage et de surveillance des détenus. Des missions importantes pour la sécurité des détenus et de la population, ainsi que pour le fonctionnement de la justice pénale ont été confiées à l'entreprise Securitas.*

*Cette privatisation intervient malgré les assurances données à l'occasion du scrutin populaire sur la loi sur la police du mois de mars 2015.*

*Nonobstant le texte de l'article 19 alinéa 4 de la loi sur la police qui stipule que : « A titre exceptionnel et pour une durée limitée, la police peut conclure des contrats de mandat auprès d'entreprises spécialisées pour effectuer des tâches spécifiques ou techniques », le département de la sécurité et de l'économie (DSE) a procédé à ce qui apparaît la plus importante privatisation opérée par l'Etat.*

*Les conditions de cette privatisation sont des plus opaques, de même que celles imposées aux agents de sécurité auxquelles les tâches susmentionnées sont confiées.*

*Il convient que le Conseil d'Etat y remédie en répondant aux questions suivantes :*

- 1) Le contrat liant l'Etat à l'entreprise Securitas pour les tâches de convoyage et de surveillance des détenus a-t-il été passé de gré à gré ou suite à une procédure découlant des règles sur les marchés publics ?**
- 2) Quel est le prix payé par l'Etat à l'entreprise Securitas pour l'exécution de ce contrat ?**

- 3) *Quelles sont les prestations à charge de l'entreprise Securitas dans le cadre de ce contrat ?*
- 4) *Combien d'agents de sécurité sont affectés par l'entreprise Securitas aux tâches susmentionnées, en termes d'équivalents plein temps ?*
- 5) *Quelles sont les conditions de travail (heures de travail annuelles, horaires, salaires, prestations sociales) auxquelles sont soumis les agents de sécurité de l'entreprise Securitas affectés au convoiement et à la surveillance des détenus ?*
- 6) *Quelle est la formation (durée, contenu, formateurs) dispensée aux agents de sécurité de l'entreprise Securitas qui effectuent les tâches de convoiement et de surveillance des détenus ?*

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

### Remarques générales

L'externalisation des tâches de convoyage des détenus a débuté en août 2011; le contrat a été reconduit en août 2013. Les modifications apportées depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015 ne constituent qu'un avenant aux prestations déjà fournies permettant ainsi de libérer 12 assistants de sécurité publique (ASP III) qui ont été affectés à la Police internationale (Polint). Par ailleurs et pour rappel, la société Securitas s'occupe depuis 14 ans et à satisfaction de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) du convoyage des détenus intercantonaux avec *Jail Train System* (JTS).

### 1) Le contrat liant l'Etat à l'entreprise Securitas pour les tâches de convoyage et de surveillance des détenus a-t-il été passé de gré à gré ou suite à une procédure découlant des règles sur les marchés publics ?

Un premier contrat entre l'Etat de Genève et Securitas SA a été signé en août 2011. Après un appel d'offres respectant l'AIMP et la réglementation cantonale en la matière, un nouveau contrat a été conclu en août 2013 pour une durée de 5 ans. Deux avenants complétant l'offre initiale ont finalement été signés en août 2014 et, respectivement, en septembre 2015.

### 2) Quel est le prix payé par l'Etat à l'entreprise Securitas pour l'exécution de ce contrat ?

Le contrat signé avec Securitas SA pour le convoyage des détenus a engendré les coûts suivants :

2013	2014	2015
3 999 199 F	3 634 756 F	4 049 601 F

### 3) Quelles sont les prestations à charge de l'entreprise Securitas dans le cadre de ce contrat ?

Les prestations du mandataire privé (Securitas SA) consistent à :

- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires genevois, les autorités de poursuites pénales et les tribunaux du canton de Genève;
- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires, les autorités de poursuite pénale et les tribunaux de Suisse romande;



- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires genevois et généralement les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG);
- surveiller des détenus hospitalisés aux HUG.

**4) Combien d'agents de sécurité sont affectés par l'entreprise Securitas aux tâches susmentionnées, en termes d'équivalents plein temps ?**

L'entreprise Securitas effectue les missions confiées avec 53 agents dédiés spécifiquement à ces tâches.

**5) Quelles sont les conditions de travail (heures de travail annuelles, horaires, salaires, prestations sociales) auxquelles sont soumis les agents de sécurité de l'entreprise Securitas affectés au convoyage et à la surveillance des détenus ?**

Le secteur des entreprises de sécurité est régi par une convention collective de travail (CCT) nationale. Cette convention distingue trois catégories d'employés, selon leurs taux d'occupation.

Catégorie A (1 801 – 2 300 heures de travail par an) : les salaires annuels minimum évoluent de 51 850 F à environ 60 480 F entre la 1<sup>re</sup> et la 12<sup>e</sup> année de service. Ces montants correspondent à 2 000 heures de travail par an. Ils sont adaptés au prorata des heures réellement effectuées.

Catégorie B (901 – 1 800 heures par an) : les salaires annuels minimum évoluent de 33 600 F à 36 330 F entre la 1<sup>re</sup> et la 4<sup>e</sup> année de service. Ces montants correspondent à 1 400 heures de travail par an. Ils sont adaptés au prorata des heures réellement effectuées.

Catégorie C (900 heures par an et moins) : pour le canton de Genève, la CCT prévoit un salaire horaire de 22,70 F (vacances incluses).

La société Securitas a signé avec le syndicat Unia une CCT d'entreprise nationale qui prévoit une catégorie S, plus élevée, qui regroupe les agents de sécurité à plein temps (1 801 heures annuelles et plus), au bénéfice d'un brevet fédéral d'agent de sécurité et avec 3 ans d'activité au sein de l'entreprise.

Le tableau suivant indique les salaires mensuels pour cette catégorie.

Années de service dans la catégorie S	Salaire de base mensuel
1 <sup>re</sup>	4 935 F au minimum
2 <sup>e</sup>	4 567 F
de la 3 <sup>e</sup> à la 8 <sup>e</sup>	4 667 F
de la 9 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup>	4 734 F
11 <sup>e</sup>	4 749 F
de la 12 <sup>e</sup> à la 20 <sup>e</sup>	4 854 F
21 <sup>e</sup>	4 910 F
dès la 22 <sup>e</sup>	4 963 F

Les salaires de base sont versés 13 fois par an.

Le salaire de base de la 1<sup>e</sup> année de service est plus élevé que celui des années suivantes car une prime d'efficacité, variable, est versée dès la 2<sup>e</sup> année.

**6) Quelle est la formation (durée, contenu, formateurs) dispensée aux agents de sécurité de l'entreprise Securitas qui effectuent les tâches de convoyage et de surveillance des détenus ?**

La formation des agents de sécurité est régie par la commission concordataire concernant les entreprises de sécurité (CES). Vu les articles 15A et 28, alinéa 1, du concordat du 18 octobre 1996 sur les entreprises de sécurité, la commission concordataire précitée a rédigé et mis en application une directive datée du 23 septembre 2004 concernant la formation des agents de sécurité.

L'entreprise Securitas applique les exigences de cette directive qui se déclinent ainsi :

***I. Formations obligatoires et continues pour exercer la fonction d'agent de sécurité***

- Les entreprises de sécurité ont l'obligation de prodiguer à leurs agents une formation initiale avant la prise d'emploi et une formation continue en cours d'emploi (décision CES du 06.03.2014).
- Le contenu de la formation continue couvre obligatoirement les domaines suivants :

1. Connaissances des dispositions du concordat

- respect de la législation;
- recours à la force et légitime défense;
- état de nécessité;
- collaboration avec les autorités;
- obligation de dénoncer;
- légitimation et publicité.

2. Connaissances des dispositions essentielles du Code pénal suisse et du code de procédure pénale suisse

- légitime défense;
- état de nécessité licite;
- flagrant délit.

– Modalités de formation obligatoire

Tous les agents de sécurité d'une entreprise (y compris les temporaires, auxiliaires, bénévoles, travailleurs sur appel) doivent avoir bénéficié, avant d'accomplir des missions, puis au moins une fois par année, d'une formation dont la réussite pour chaque domaine est attestée par un test de contrôle écrit.

La formation initiale recouvre obligatoirement l'ensemble des domaines décrits sous le point 2 supra. Cette formation est intégralement répétée dans les trois mois qui précèdent ou qui suivent le renouvellement quadriennal de l'autorisation d'engager l'agent concerné.

Les entreprises de sécurité ont l'obligation de tenir à disposition des autorités de contrôle (Police – service des armes, explosifs et autorisations (SAEA) pour Genève) les attestations annuelles et les examens écrits de leurs employés.

***II. Formations et exigences complémentaires du département de la sécurité et de l'économie (DSE) à l'endroit de Securitas***

1. Formations complémentaires exigées

Pour ce qui concerne les engagements supplémentaires demandés par le DSE, relatifs au contrat avec l'entreprise de sécurité Securitas, il est veillé au respect des conditions obligatoires de base mentionnées supra, dont les 11 jours de formation théorique initiale. Securitas forme de plus ses agents à l'engagement, à la

surveillance et à la sécurité (sécurité personnelle et des lieux/biens).

En sus des formations obligatoires, le DSE a exigé que les agents affectés au transport de détenus suivent des modules de formation spécifiques :

- a) en relation avec le transport de détenus. Il sied de relever ici que la société Securitas est mandatée sur le plan national dans le cadre des transports de détenus au sein du JTS;
- b) surveillances de détenus en milieu hospitalier (base commune VD-GE en lien avec le CHUV et les HUG);
- c) usage de menottes;
- d) usage du spray OC.

Le DSE a encore mis en œuvre une formation obligatoire pour les agents engagés dans cette mission et dispensée jusqu'à maintenant par la Gendarmerie genevoise :

- éthique;
- droits et devoirs de l'agent;
- secret de fonction;
- usage des moyens de contrainte;
- comportement à l'égard des détenus/prévenus.

Cette formation sera reprise par l'office cantonal de la détention à l'avenir.

## 2. Exigences supplémentaires

Il est exigé :

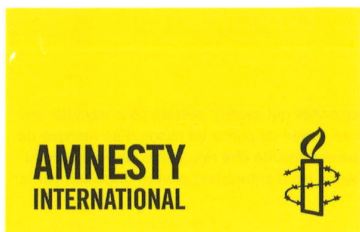
- qu'avant la première mission, l'agent ait suivi l'ensemble des formations précitées;
- au minimum une année d'expérience avant la première mission;
- une formation annuelle obligatoire.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Anja WYDEN GUELPA

Le président :  
François LONGCHAMP



Madame, Monsieur  
la/le député-e-s  
2, rue de l'Hôtel-de-Ville  
1200 Genève

Berne, le 26 mai 2016

**PROJET DE LOI SUR LE CONVOYAGE ET LE TRANSPORT DES DÉTENU-E-S ; PROJET DE LOI SUR L'ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS ET LE STATUT DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE**

Madame la députée, Monsieur le député,

Amnesty International vous remercie d'être auditionnée au sujet des deux projets de loi qui touchent des domaines sensibles.

**I. PROJET DE LOI SUR LE CONVOYAGE ET LE TRANSPORT DES DÉTENU-E-S**

Nous nous permettons d'exposer les observations faites par Amnesty International en Suisse durant les derniers 14 années au sujet du travail des entreprises de sécurité privées.

Dans son rapport « Police, justice et droits humains » de juin 2007, Amnesty International a exposé et commenté un certain nombre d'interventions problématiques de la part d'agents d'entreprises de sécurité privées, et en a conclu que « **Seules des tâches étatiques de sécurité sans compétences de contrainte peuvent être déléguées à des services d'ordre du secteur privé** »<sup>1</sup>. Depuis la publication de ce rapport, de nouvelles interventions problématiques de la part d'agents d'entreprises de sécurité privées ont été portées à notre connaissance, la dernière en mars de cette année. Celles-ci confortent notre position de 2007.

Le concordat des cantons latins sur les entreprises de sécurité ne couvre par ailleurs pas le transport de personnes, mais uniquement « le transport de sécurité de biens ou de valeurs ». Pour couvrir cette activité, les exigences quant au recrutement des personnes et à leur formation de base et formation continue devraient être bien différentes.

**1. Recrutement du personnel des entreprises de sécurité privées**

A maintes reprises, Amnesty International a pu constater d'importantes carences au niveau du choix du personnel, constat entièrement confirmé par différents commandants de polices cantonales qui nous di-

<sup>1</sup> Amnesty International, Police, justice et droits humains, Pratiques policières et droits humains en Suisse. Préoccupations et recommandations d'Amnesty International, juin 2007.

saient qu'ils pouvaient régulièrement constater que des personnes qui avaient postulé pour travailler auprès de la police et qui n'avaient pas été considérées aptes au travail de police en raison d'un manque de compétences sociales, d'attitudes de « rambo », etc., pouvaient ensuite être retrouvées sur les listes du personnel des entreprises de sécurité privées. Très peu d'agent-e-s d'entreprises privées disposent par ailleurs d'un certificat de capacité.

Depuis l'entrée en vigueur du brevet fédéral, en 2004, non seulement la formation des futur-e-s agent-e-s de police mais aussi leur recrutement a subi une importante évolution. Le futur personnel potentiel de la police est soumis à de nombreux tests, notamment aussi des tests psychologiques, voire même un test quant à leur aptitude de réagir calmement en cas d'escalade.

Or, selon les renseignements obtenus de la part de personnes engagées par des entreprises privées, la pratique de recrutement de ces entreprises ne prévoit apparemment rien de tout ça.

## **2. Formation du personnel des entreprises de sécurité privées**

Les agent-e-s de police suivent une formation d'une année à l'école de police. Ils/elles reçoivent un enseignement conséquent, notamment en matière d'éthique et de droits humains, de déontologie, de protection de personnes vulnérables, de discrimination, de désescalade, d'application du principe de proportionnalité, d'usage de l'armement et de la contrainte, de choix tactiques et j'en passe. Cette formation est encore prolongée dans les cantons, et des modules de formation continue sont régulièrement proposés par l'Institut Suisse de Police. Un manuel très détaillé « Droits de l'homme et éthique professionnelle » est remis à chaque agent-e-s de police et approfondi durant la formation initiale et aussi durant des modules de formation d'une semaine qui sont organisés chaque deux ans pour les futurs officiers.

Lors d'un entretien avec la direction de l'entreprise Securitas, nous avons cependant pu constater que la formation des futur-e-s agent-e-s était très aléatoire. Le matériel de formation nous a été remis par cette entreprise et il comportait d'importantes carences au niveau de tous les sujets mentionnés ci-dessus. Certains sujets n'y étaient même pas traités, et d'autres de manière largement insuffisante. Lorsqu'on visite les sites de différentes autres entreprises de sécurité privées, nous pouvons faire le même constat. L'enseignement des droits humains et de l'éthique professionnelle y font régulièrement défaut et la formation en vue de l'obtention d'un certificat de capacité est lacunaire.

Lorsqu'un agent de Securitas avait été auditionné par un juge dans le cadre de son procès pour savoir quelle formation il avait suivie, le prévenu répondait qu'il avait suivi une formation de deux semaines auprès de Securitas, un cours de premiers soins dans le cadre de l'acquisition de son permis de conduire et un cours d'autodéfense.

Suite à une enquête sur le centre fédéral d'Eigenthal en 2012, l'ancien juge Féraud avait fait des recommandations quant à l'obligation pour les employé-e-s de la Securitas de respecter la vie privée des requérant-e-s d'asile. Or, l'année passée, nous avons pu constater les mêmes déficiences de la part de la Securitas dans le centre fédéral du Glauenberg. Ceci montre bien que ces recommandations n'ont pas été intégrées dans la formation.

## **3. Conséquence de la sélection et de la formation lacunaires**

Lors de nos nombreuses visites dans les centres fédéraux d'hébergement pour requérant-e-s d'asile, nous avons pu constater que les agent-e-s de sécurité faisaient généralement leur travail dans les normes lorsqu'il s'agissait de tâches quotidiennes ordinaires comme la réception, l'enregistrement, etc. mais qu'ils

étaient très vite dépassés en cas de tension ou de situation extraordinaires. Le manque de compétences et de formation y était criant.

Au centre fédéral de Kreuzlingen, l'ODM/SEM a dû procéder à trois rocades suite à des rapports sur des interventions disproportionnées, en remplaçant Securitas Thurgovie par Securitas Zürich, et ensuite par un troisième prestataire. Mais de nouvelles accusations de violences gratuites ont été lancées aussi contre certains agents de cette nouvelle entreprise de sécurité, et en mars 2016, le SEM a communiqué qu'un agent de sécurité aurait battu un requérant d'asile au visage et qu'il ne travaillerait dès lors plus au CEP.

En raison de la mauvaise sélection du personnel et d'une formation totalement inadéquate à des tâches sensibles qui comportent des mesures de contrainte, Amnesty International a pu constater que l'usage de la force et dans certains cas aussi de l'équipement (gaz lacrymogènes) est souvent disproportionné.

Or, la tâche de convoyeur-e de détenu-e-s est une tâche encore bien plus très délicate, et ceci à plusieurs niveaux : confidentialité, détenus particulièrement dangereux avec des liens mafieux à l'extérieur, détenus gravement atteints psychologiquement et souvent difficilement contrôlables, etc. Une mauvaise prise en charge à la prison peut vite tourner à l'escalade, avec des risques de blessures, et dans certains cas la nécessité d'usage de dispositifs techniques supplémentaires. De telles tâches ne sont strictement pas du ressort d'agents d'entreprises de sécurité privées, mais bel et bien de la police. De plus, une telle escalade peut ensuite influencer tout le transport et notamment aussi la remise de la personne à l'hôpital, au juge, etc. Ce n'est par ailleurs pas pour rien que « Les ASP accompagneraient les détenus jusque dans les véhicules et, au lieu de destination, d'autres ASP prendraient à nouveau en charge les détenus dans les véhicules. »<sup>2</sup> Ce procédé permet de désescalader la situation lorsque des tensions apparaissent au moment de la prise en charge du détenu, et s'il y a eu recours à la force.

Amnesty International n'a pas pu observer de telles réflexions tactiques dans les interventions des entreprises de sécurité privées. Ceci est largement dû au manque de formation des employé-e-s de ces dernières, mais aussi au fait que les coûts supplémentaires liés à une telle procédure seraient en contradiction avec les buts financiers de ces entreprises qui veulent obtenir des bénéfices.

#### **4. Responsabilité du personnel engagé**

L'agent-e de police prête serment. Il/elle est lié-e par le code de déontologie, la Constitution, la loi sur la police, des règlements, des ordres de service et d'autres directives internes. Il/elle est soumis-e à son hiérarchie. Rien de tout cela ne s'applique à l'agent-e d'une entreprise privée de sécurité qui est au bénéfice d'un simple contrat de droit privé.

Un commandant de police nous a dit : « Les membres des entreprises de sécurité privées croient avoir plus de pouvoir et moins d'obligations qu'un citoyen « ordinaire » alors qu'ils ont plus d'obligations et moins de pouvoir. »

#### **5. But lucratif versus droits humains**

Ce marché d'environ 10 millions de francs n'étant pas négligeable, il sera très convoité et de nombreuses entreprises privées de sécurité vont faire des offres, avec la conséquence d'une sous-enchère par rapport au prix offert. Ceci peut à son tour avoir des conséquences très négatives sur les compétences des personnes engagées (on va chercher des personnes peu formées en raison du salaire proposé), sur leur formation de base et bien évidemment sur leurs conditions d'engagement. Le risque d'atteintes aux droits humains est important, sans parler des risques pour la sécurité de tiers.

<sup>2</sup> Exposé des motifs concernant le projet de loi.

## 6. La responsabilité de l'État

La responsabilité finale en cas de violation des droits humains par des agent-e-s d'entreprises de sécurité privées incombe à l'État qui a délégué cette tâche. Il vaut mieux prévenir que guérir et ne pas déléguer des tâches régaliennes de l'État à des agent-e-s d'entreprises de sécurité privées, ceci d'autant plus dans un domaine où de bonnes compétences de contrainte sont exigées.

### II. PROJET DE LOI SUR L'ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS ET LE STATUT DU PERSONNEL PÉNITENTIAIRE

Notre remarque principale par rapport à ce projet de loi est le manque de références aux droits humains (on y mentionne uniquement les droits fondamentaux, et ceci dans un seul article), à l'éthique professionnelle et à un code de déontologie qui devrait aussi exister dans ce domaine sensible. C'est d'autant plus vrai que la mission du personnel pénitentiaire englobe des tâches de maintien de l'ordre, de conduite et de sécurité intérieure au sein des établissements.

#### Art. 7

Il ne ressort pas de la loi à partir de quel moment la tâche de maintien de l'ordre doit être cédée à la police. Selon le projet de loi, le personnel pénitentiaire en est responsable dans tous les cas. A notre sens, le législateur devrait mettre des limites à l'intervention du personnel pénitentiaire en matière de maintien de l'ordre.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, Amnesty International est opposée à la délégation d'une tâche aussi délicate que le convoyage de détenus à des entreprises de sécurité privées.

#### Art. 8

Quant au visionnement des images enregistrées dans le cadre de la vidéosurveillance, Amnesty International n'y est pas opposée, mais ce n'est pas aux enquêteurs d'en décider, mais à une autorité judiciaire.

#### Art. 18

Amnesty International suggère que les conditions d'engagement ne se limitent pas aux exigences formelles mais qu'elle contienne aussi un minimum d'exigences matérielles, telles que l'engagement de respecter les droits humains et de suivre le code de déontologie et des principes d'éthiques professionnels. Les détails peuvent être fixés par le département concerné.

#### Art. 20

Nous regrettons que le serment ne fasse nullement référence au respect des droits humains.

#### Art. 21

Une fois de plus le respect inconditionnel des droits humains n'est pas mentionné explicitement comme condition incontournable lors de la nomination comme fonctionnaire.

#### Art. 22, al 2

..., et du respect inconditionnel des droits humains.

#### Art. 23

Le non-respect des droits humains, de l'éthique professionnelle et du code de déontologie devrait aussi être mentionné comme raison de résiliation des rapports de service.



En vous remerciant de nous avoir donné la possibilité de vous présenter nos préoccupations, nous vous prions d'agréer, Madame la députée, Monsieur le député, nos salutations distinguées.



Denise Graf  
Coordinatrice du travail sur les droits humains en Suisse



# Suisse

## Pour une police respectueuse des droits humains



**Amnesty  
International**  
Pour les droits humains

## La police suisse dans la cible



Il ne se passe pas de semaine sans que les médias se fassent l'écho de problèmes rencontrés par les policiers et policières en Suisse dans le cadre de l'exercice de leur fonction : violences lors d'interrogatoires, enquêtes disciplinaires, critiques syndicales à la hiérarchie, etc.

On pourrait craindre que la situation se dégrade et que les abus se multiplient dans les postes de police ou les lieux de détention. Cette crainte est légitime au regard des dossiers qu'Amnesty International a compilés au cours des dernières années. Il est probable pourtant que ces affaires soient aussi significatives d'une volonté nouvelle de la part de certain-e-s responsables politiques, de la justice ou de la hiérarchie policière qui exigent désormais que le travail de la police se fasse selon les règles éthiques et les normes des droits humains. Et par conséquent que les abus soient dénoncés.

Si c'est le cas, il faut s'en réjouir. Toujours est-il que les progrès enregistrés en Suisse dans certains corps de police et dans certains cantons restent insuffisants. Amnesty International souhaite apporter sa contribution et a décidé de lancer une campagne « pour une police respectueuse des droits humains en Suisse », comme elle l'a déjà fait dans plusieurs autres pays du monde.

Nous savons combien le travail de police est difficile et a tendance à devenir de plus en plus complexe. Et à quelles pressions sont souvent soumis-e-s les agent-e-s dans le cadre de leur fonction. Mais nous estimons que cela renforce encore l'importance du fait que la réponse policière aux menaces, à l'incivilité et à la violence soit adaptée et respecte les principes de l'Etat de droit.

Selon Amnesty International, l'intervention policière doit intégrer la dimension centrale du respect des droits humains, des normes internationales qui engagent la Suisse, des principes internationaux qui guident le travail de la police et du respect fondamental des droits et de l'intégrité des personnes concernées.

Des mesures concrètes sont exigées. Les victimes d'abus policiers doivent pouvoir disposer d'instances de plainte totalement indépendantes et la justice doit pouvoir fonctionner de manière impartiale dans le jugement de ces dossiers. La formation et le contrôle doivent être améliorés.

Seule une éthique policière fondée sur les valeurs des droits humains et appliquée partout peut garantir que le travail de la police soit efficace et induise plus de sécurité chez les citoyens et les citoyennes. Et par là même contribue à une amélioration générale des droits humains.

Daniel Bolomey  
Secrétaire général

Amnesty International est un mouvement mondial d'individus qui s'engagent pour les droits humains. Amnesty International est indépendante de tout gouvernement, de tout parti politique, de toute puissance économique ou croyance religieuse. Aujourd'hui, Amnesty International compte plus de 2,2 millions de membres dans plus de 150 pays. Amnesty International est financée par des dons privés et n'accepte pas de subvention étatique, afin de garantir son indépendance. [www.amnesty.ch](http://www.amnesty.ch)

Cette publication est un résumé du rapport *Police, justice et droits humains, pratiques policières et droits humains en Suisse, préoccupations et recommandations d'Amnesty International*, publié en juin 2007.

Amnesty International, Section suisse, Case postale, 3001 Berne, Tél. 031 307 22 22, Fax 031 307 22 33, E-mail [info@amnesty.ch](mailto:info@amnesty.ch), CCP 10-1010-6

Amnesty International, Centre régional romand, Rue de la Grotte 6, 1003 Lausanne, Tél. 021 310 39 40, Fax 021 310 39 48

[www.amnesty.ch](http://www.amnesty.ch)

Mise en page : [www.muellerlutolf.ch](http://www.muellerlutolf.ch)  
Tous droits réservés. © Amnesty International, Section suisse

Page de couverture: Manifestation contre le World Economic Forum dans les rues de Berne, janvier 2005. © Manuel Pralong  
Dernière page: Arrestation de manifestants lors d'une manifestation non autorisée à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai à Lucerne, en 2005.  
© Keystone

## Les standards à respecter

Amnesty International a recours aux standards internationaux en matière de droits humains comme cadre pour l'observation du respect des droits humains à travers le monde et pour rédiger des rapports sur les violations de ces droits. Il en est de même pour examiner les lois relatives au travail de la police et les pratiques qui en découlent.

Ces standards incluent les dispositions des traités auxquels la Suisse est partie et qu'elle est obligée de respecter et d'autres standards adoptés par des organes intergouvernementaux des Nations unies et du Conseil de l'Europe. Ces conventions contiennent des dispositions qui concernent directement les pratiques policières.

### Conditions de base de l'intervention policière

Les conditions suivantes doivent être remplies pour que les limitations des droits fondamentaux ou les atteintes à l'intégrité des personnes rendues nécessaires par l'intervention policière ne constituent pas des violations des droits humains:

En premier lieu, selon les normes internationales, toute intervention policière nécessite une base légale suffisante. La police doit toujours vérifier qu'il existe un lien entre les actions envisagées et la loi. La base légale est à trouver d'abord dans le droit interne. En ce qui concerne la pratique en Suisse, le Tribunal fédéral a en outre posé le principe selon lequel plus une limitation des droits fondamentaux est intense, plus son assise démocratique doit être grande. Des ordonnances d'un exécutif cantonal ne constituent ainsi pas une base légale suffisante pour des restrictions graves. Celles-ci doivent être prévues dans la loi elle-même.

En second lieu, selon les normes internationales et la Constitution fédérale suisse, toute intervention policière suppose un objectif légitime. Les normes internationales laissent le plus souvent

aux Etats contractants une grande marge de manœuvre pour déterminer ce motif d'intervention (par exemple: protection de la sécurité publique, de l'ordre public, de la santé publique, de la moralité publique ou des droits fondamentaux et libertés d'autrui).

En troisième lieu, selon les normes internationales et selon le droit suisse, il faut que l'intervention policière respecte le principe de proportionnalité, qui exige que l'intervention soit propre à atteindre l'objectif légal visé et respecte le principe de subsidiarité. Cela signifie que la police doit toujours recourir à la méthode et aux moyens qui, d'un point de vue temporel, objectif et local, causent l'atteinte la plus faible possible aux droits de la personne concernée. Ce principe a une validité absolue même lorsqu'il y a mise en danger des agent-e-s de police ou d'autrui.

### Législations cantonales

En accord avec les conventions internationales en matière de droits humains, la Constitution fédérale suisse garantit tous les droits fondamentaux qui sont aussi pertinents en matière de travail de la police.

En vertu de la compétence octroyée aux cantons en matière de sécurité, la quasi-totalité des cantons a adopté une loi cantonale sur la police. Les standards internationaux en matière de droits humains et surtout de travail de la police y sont intégrés de manière très inégale et insuffisante.

Plusieurs ordres juridiques cantonaux (AI, FR, LU, SZ, VS, ZG, ZH) contiennent une disposition expresse qui prévoit que, dans leur service, les agent-e-s de police doivent veiller au respect des droits humains et de la dignité humaine. Seuls cinq cantons (AR, BE, BL, NE, TI) sur vingt-six ont inscrit expressément



Toutes les polices ont l'obligation de respecter les standards internationaux en matière de droits humains.

l'interdiction de la torture et des mauvais traitements dans leur système juridique cantonal. Quatre cantons (GL, JU, VD, ZH) prévoient expressément l'interdiction d'autres mauvais traitements, mais ne prévoient pas l'interdiction expresse de la torture. Dans huit autres (AG, BS, FR, NW, OW, SG, SO, ZG), cette interdiction d'autres mauvais traitements est implicite – également parfois seulement au niveau de l'ordonnance d'application de la loi. Quatorze cantons (AI, BE, BS, FR, GE, GR, JU, LU, OW, SO, TG, VS, ZG, ZH) n'ont pas de dispositions sur l'interdiction de la discrimination.

Bien que les standards internationaux contenus dans des traités internationaux ratifiés par la Suisse et la Constitution fédérale aient aussi force de loi dans les cantons, Amnesty International a constaté au cours de ses entretiens avec le commandement de nombreux corps de police que de par leur proximité, ce sont bien les dispositions cantonales, voire même les ordres de service, qui guident le plus le travail des agent-e-s de police.

## Des comportements policiers incompatibles avec les normes de droits humains

### Arrêté pendant son jogging

A.K. vivait en Suisse depuis dix ans (et depuis quatre avec une compagne suisse). Le 26 novembre 2004, il faisait du jogging à travers Zurich. A la hauteur du Platzspitz/Landesmuseum, il a téléphoné à son amie. Pendant la conversation, elle a entendu comment son ami a été rudement prié par la police de présenter ses papiers, puis la liaison s'est interrompue. A.K. a été emmené au poste de police Urania (police municipale de Zurich) où il a été déshabillé et enfermé nu dans une cellule. Une plainte a été déposée contre lui parce qu'il se serait opposé au contrôle d'identité. Son amie a appelé au cours des quatre heures environ qu'a duré la détention et a expliqué au téléphone où son ami avait été appréhendé. Sur quoi, la réceptionniste a répondu: « près de la roche aux singes », en référence semble-t-il aux Noir-e-s qui fréquentent le lieu. La police a justifié cette appellation par le fait que c'est le nom « couramment utilisé ». Lorsque l'amie de A.K. s'est ensuite rendue au poste de police, on lui a d'abord refusé toute information. A.K. se serait vu présenter pour signature un procès-verbal ne correspondant pas à ses déclarations.



Amnesty International a reçu des témoignages de personnes se plaignant de contrôles d'identité violents ou dégradants.

Contrôle d'identité sur la voie publique et détention temporaire au poste: Amnesty International a reçu des allégations faisant état de comportements à caractère dégradant ou de réponses provocatrices à la résistance pacifique des personnes contrôlées. Cette attitude est susceptible de provoquer une escalade aboutissant dans certains cas à une arrestation, à une détention à caractère punitif, à une inculpation, voire parfois à des violences physiques.

Les fouilles corporelles dans l'espace public consistant à dénuder complètement les personnes interpellées constituent un traitement dégradant et une atteinte à la dignité humaine. Ainsi, deux Guinéens ont été soumis à une fouille corporelle en pleine rue de Genève parce que la police les soupçonnait de vendre de la drogue. Des témoins ont confirmé que l'un des deux hommes avait été complètement mis à nu.

Enfin, le rapport d'Amnesty International mentionne des cas d'arrestations sans raison légalement justifiable. Les personnes ont été emmenées au poste après avoir demandé aux agent-e-s, conformément à leur droit, l'identité des représentant-e-s des forces de l'ordre ou les raisons du contrôle. Certaines ont été poursuivies et parfois condamnées pour « violence et menace contre des fonctionnaires » ou « opposition aux actes de l'autorité » pendant le contrôle d'identité. Dans ces cas, la dénonciation suivie d'une privation de liberté est intervenue manifestement comme sanction disciplinaire pour un comportement récalcitrant. Une telle privation de liberté constitue une détention arbitraire interdite par les traités internationaux.

## Usage disproportionné de la force

L'exemple de Samson Chukwu montre que certaines mesures de contrainte pendant des contrôles, des arrestations ou des transports peuvent mettre la vie en danger. Trois formes de contrainte parfois utilisées en Suisse peuvent être apparentées selon le droit international à des mauvais traitements ou de la torture :

1. Le fait de menotter une personne couchée par terre sur le ventre, avec le visage plaqué contre le sol. Suite au décès de Samson Chukwu, la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police a recommandé aux corps de police de renoncer à cette méthode. Malgré les protestations d'Amnesty International, il semble que cette technique continue d'être utilisée occasionnellement.

2. Une autre forme de contrainte dangereuse est l'étranglement. Il s'agit de l'ouverture forcée de la bouche alors que la tête de la personne contrôlée est poussée de force vers l'arrière. Ce procédé est utilisé surtout en cas de soupçon de transport de boulettes de cocaïne dans la bouche. Qualifiée de dangereuse par la littérature médicale spécialisée, elle a été proscrite par les directions des corps de police neuchâtelois et vaudois.

3. Dans le cas de transport de personnes avec les mains ligotées derrière le dos, le risque de blessures est important faute de possibilité de se tenir dans le car de police.

Le rapport d'Amnesty International fait état également d'interventions présentant un usage disproportionné de la force lors de contrôles d'identité ou lors d'arrestations. Deux observateurs indépendants ont rapporté par exemple comment, lors d'une intervention à la gare de Berne début 2005, un Noir avait été maintenu couché par un policier en civil assis sur lui alors qu'il ne se défendait plus, et comment, menotté, il avait été jeté contre la main courante des escaliers à plusieurs reprises et ensuite projeté violemment contre le car de police. Aux dépositions des deux témoins, la police municipale de Berne a répondu qu'elle a analysé l'intervention avec les responsables et que des mesures ont été prises à l'égard du collaborateur pour qu'il puisse tirer la leçon de cet incident. Cependant, aucune enquête indépendante n'a été entreprise.

**Certaines formes** de contrainte utilisées par la police peuvent être très dangereuses, notamment le menottage d'une personne avec le visage plaqué contre le sol.



### Mort par asphyxie durant l'arrestation / mesures de contrainte dangereuses

«Samson Chukwu, âgé de 27 ans, est mort le 1<sup>er</sup> mai 2001 dans sa cellule d'une asphyxie posturale.» Tel est le résultat de l'examen médico-légal au sujet du décès survenu dans le Centre de refolement valaisan de Granges. Samson Chukwu avait été réveillé brusquement dans sa cellule à deux heures du matin par deux agents de police cantonale chargés de l'escorter jusqu'à l'aéroport de Zurich-Kloten en vue d'une expulsion forcée. Comme il résistait vivement, les agents de police, avec l'aide d'un gardien appelé à la rescousse, ont recouru à la force pour lui passer les menottes. Samson Chukwu se serait défendu plusieurs minutes, selon le rapport. Puis il aurait été maîtrisé par les policiers. L'un de ceux-ci s'est assis sur son abdomen et lui a attaché les mains derrière le dos. Samson Chukwu est alors resté couché sans vie. Les tentatives de réanimation sont demeurées vaines. A trois heures, le médecin appelé sur place n'a pu que constater le décès. La position serait connue pour être dangereuse, relève le rapport d'autopsie de l'Institut de médecine légale de Lausanne. Fin février 2007, aucune indemnité n'avait été versée à la famille de Samson Chukwu malgré les recommandations du co-rapporteur du Comité des Nations unies contre la torture.

## Les dangers liés aux équipements

### Touchée par des balles colorantes

En mars 2003, une bagarre a eu lieu entre des manifestant·e·s et la police à la gare de Genève après une manifestation contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Denise Chervet a été témoin de la bastonnade de son fils de 16 ans par un policier au moyen d'une matraque. Elle a alors lancé une bouteille en direction de celui-ci. Peu après, elle a été atteinte à la hanche et au front par deux balles colorantes. Cet équipement a été utilisé à l'insu d'une partie de la hiérarchie de la police



genevoise et sans évaluation indépendante préalable ni procédure régulière pour autoriser son utilisation. Les fragments de métal et de plastique incrustés dans le visage de Denise Chervet n'ont pas pu être extraits car une telle intervention risquerait d'entraîner une paralysie. Suite à cet incident, la police cantonale genevoise a décidé de ne plus utiliser cette arme de marquage. Cette affaire a finalement poussé le chef de la police à démissionner. Le capitaine qui avait autorisé l'usage de cette arme a été condamné, le 3 mai 2007, à une peine de dix jours-amende avec sursis pour lésions corporelles par négligence.

Ceintures et chaises d'immobilisation, gaz lacrymogènes, balles colorantes, grenades étourdissantes, Tasers : l'introduction et l'utilisation de tout équipement de police doivent être soumis à une expertise indépendante préalable sur les risques sur la santé et les risques techniques, ainsi que sur les possibles difficultés d'utilisation et les groupes à risque. Un cadre réglementaire détaillé doit fixer les conditions et les mécanismes de contrôle de l'utilisation de ces technologies.

Dans le cas de l'arme à électrochoc du type Taser, deux fléchettes reliées au pistolet par des fils transmettent une décharge électrique paralysante de 50 000 volts. En Suisse, la Commission technique des polices suisses s'est déclarée favorable à leur utilisation, alors que leurs effets n'ont pas été étudiés de manière assez rigoureuse et indépendante par des expert·e·s des domaines médicaux et juridiques. Suite à cet avis favorable, le Taser a été introduit par certains corps de police en Suisse. Selon un rapport d'Amnesty International, le nombre de décès liés aux Tasers recen-



Le Taser est utilisé par certaines polices en Suisse, alors que cette arme est mise en cause dans plus de 200 décès aux Etats-Unis et au Canada.

sés entre juin 2001 et février 2007 s'élève à 230 aux Etats-Unis et au Canada.

### LES RECOMMANDATIONS D'AMNESTY INTERNATIONAL

Pour que la police réalise ses interventions sans violer les droits humains, Amnesty International fait les recommandations suivantes aux responsables de la police :

- toujours respecter le principe de proportionnalité lors de contrôles d'identité, de fouilles corporelles et du recours à la contrainte ;
- informer régulièrement les agent·e·s de police sur les dangers de la position de menottage avec appui sur le haut du corps ;
- interdire l'étranglement et le ligotage des mains derrière le corps lors de transport de personnes ;

## Des pratiques discriminatoires

Le cas de Denise Chervet (voir page ci-contre) illustre un des groupes-cibles qui sont, à la connaissance d'Amnesty International, le plus souvent visés par des interventions de police arbitraires: les altermondialistes, les requérants-e-s d'asile, les Noir-e-s, les supporters de football ainsi que les jeunes de moins de 18 ans.

Amnesty International a recueilli les allégations de Noir-e-s exposé-e-s à des pratiques discriminatoires et de contrôles au faciès. Ces personnes ont fait état de contrôles de la bouche par étranglement, de ligotage dans une position dangereuse, de la pose de menottes plastiques trop serrées provoquant des blessures, de conduite infondée au poste de police, de fouilles corporelles en des lieux accessibles au public, ainsi que de contrôles des orifices corporels et de détentions arbitraires à des fins d'humiliation. Amnesty International estime que le principe du «profilage» sur une

base raciale ou ethnique viole les droits humains inscrits dans les normes internationales. Il a un effet dévastateur sur les victimes et leurs familles et sur les relations entre communautés en conduisant à une stigmatisation de certaines minorités.



© Agence



© Agence

Les Noir-e-s sont l'un des groupes-cibles les plus exposés à des contrôles au faciès par la police.

« Les membres des communautés étrangères et des minorités nationales rencontrés ont majoritairement exprimé, souvent avec une forte émotion, un vécu quotidien de racisme et de discrimination, une ambiance diffuse de xénophobie et un sentiment de solitude au sein de la population et de peur à l'égard de certaines institutions, notamment la police. »

DOUDOU DIÈNE,  
RAPPEUR SPÉCIAL DES  
NATIONS UNIES SUR LE RACISME,  
JANVIER 2007

- soumettre l'introduction de nouveaux équipements à une expertise indépendante préalable sur les risques sur la santé et les risques techniques ainsi que les risques d'utilisation et les groupes à risque et leur conformité aux normes internationales;
- permettre l'usage de nouveaux équipements uniquement par des agent-e-s de police formé-e-s à leur utilisation et veiller à ce qu'ils et elles soient informé-e-s de manière précise sur les risques et les limites juridiques de l'utilisation du matériel;
- et aussi de:
  - procéder à des fouilles corporelles dans des endroits fermés et chauffés;
  - permettre des fouilles corporelles seulement par des personnes du même sexe en respectant la dignité

humaine des personnes concernées; ces fouilles doivent avoir lieu en deux temps: le haut et le bas du corps doivent être dénudés séparément;

- sensibiliser les agent-e-s de police aux discriminations contre les Noir-e-s, par exemple par l'organisation de séances d'échanges et de sensibilisation à l'interculturalité avec la participation d'organisations représentant les personnes concernées, comme c'est le cas dans les cantons de Bâle-Ville, du Tessin et de St-Gall où des formations spécifiques ont été organisées; et enfin Amnesty International demande aux autorités de généraliser le port d'un badge avec un matricule/numéro de service et d'un emblème sur l'uniforme qui permette de reconnaître le corps de police.



## La délégation de tâches policières : un risque pour les droits humains

« Les membres des entreprises de sécurité privées croient avoir plus de pouvoir et moins d'obligations qu'un citoyen 'ordinaire' alors qu'ils ont plus d'obligations et moins de pouvoir. »

Un commandant de police



### Dénonciations de Securitas SA

Début 2005, Amnesty International a reçu une dénonciation d'un requérant d'asile somalien à qui un garde Securitas avait tordu le bras si violemment dans le dos qu'il a dû être emmené à l'hôpital avec une quadruple fracture du bras. Selon la *Wochezeitung*, des témoins neutres ont déclaré que sans motifs apparents, le bras du requérant a été tordu brutalement dans le dos et a alors été brisé; les employé-e-s de Securitas disent quant à eux que le requérant aurait frappé le visage de l'un d'entre eux. Le certificat médical du médecin traitant a constaté que les blessures relevaient d'une violence incroyable. Le requérant d'asile a déposé plainte pénale. En contrepartie, Securitas l'a dénoncé pour voies de fait. Les procédures sont en cours.

Comme toute autre personne privée, les employé-e-s des entreprises de sécurité privées n'ont le droit de recourir à la force qu'en cas de légitime défense ou d'état de nécessité ou pour retenir des personnes prises en flagrant délit jusqu'à l'arrivée de la police.

Les témoignages recueillis par Amnesty International font état de violences injustifiées. Ils démontrent que les employé-e-s d'entreprises de sécurité privées ont une formation insuffisante pour les tâches exigeantes qui leur sont confiées, en particulier dans les domaines des droits humains et des méthodes permettant de faire face aux situations de violence en respectant le principe de la proportionnalité. Cette évaluation est partagée par la Conférence suisse des commandants des polices cantonales. Un employé de Securitas SA a été accusé d'avoir poussé un requérant d'asile par la fenêtre lors d'une intervention. Il a déclaré à son procès qu'il avait suivi le cours de premier cours pour le permis de conduire, une formation de deux semaines chez Securitas SA et un cours d'autodéfense.

Il existe depuis 2001 un certificat fédéral de capacité pour agent-e-s de sécurité, mais la formation est restée non obligatoire et elle est suivie par une petite partie seulement des employé-e-s de sécurité. En outre, elle ne contient aucun cours spécifique sur les droits humains.

Amnesty International exprime également des inquiétudes concernant la délégation de tâches policières à l'armée, comme par exemple l'intervention de soutien et de sécurité de soldat-e-s de l'armée suisse lors du World Economic Forum (WEF) à Davos en 2006. Elle trouve problématique que des formations de milice soient chargées de tâches de maintien de la sécurité intérieure, car celles-ci se composent de militaires qui accomplissent leur cours de répétition de trois semaines et qui, sinon, exercent un autre métier dans la vie civile. Ces militaires n'ont pas conséquent pas de formation appropriée.

Les entreprises de sécurité privées comme Securitas SA, en charge de la sécurité au centre d'enregistrement pour requérant-e-s d'asile à Kreuzlingen, doivent aussi respecter les droits humains.



## LES RECOMMANDATIONS D'AMNESTY INTERNATIONAL

Si les forces de police doivent respecter de nombreuses normes en matière de droits humains, la délégation croissante de tâches de police à des entreprises de sécurité privées ou à l'armée pose problème. En effet, la formation des employé-e-s de ces entreprises ou des militaires est plus que lacunaire, ce qui pourrait conduire à une multiplication des cas de violations des droits humains. Quant à la responsabilité finale, elle incombe toujours à l'Etat.

C'est pourquoi Amnesty International fait les recommandations suivantes :

- des conditions-cadres claires doivent être établies en cas de délégation de tâches étatiques de sécurité à des services d'ordre du secteur privé ;
- les employé-e-s des entreprises privées avec des fonctions de sécurité doivent justifier des mêmes qualifications que les agent-e-s de police ; les cantons du Tessin et de Neuchâtel ont fait un pas en cette direction ;
- pour les services de sécurité concernant les centres d'enregistrement et les centres d'hébergement pour requérant-e-s d'asile, seules devraient être engagées des personnes qui ont acquis de solides connaissances sur les questions des réfugié-e-s, des traumatismes et de la migration et qui peuvent justifier des expériences pratiques adéquates ;
- les entreprises de sécurité privées ne devraient engager que les personnes qui bénéficient d'un certificat fédéral de capacité pour agent-e-s de sécurité ;
- il faudrait qu'il soit en tout temps facilement reconnaissable à toute personne qu'elle a affaire non pas à des agent-e-s de police mais à des employé-e-s d'entreprises de sécurité du secteur privé qui ne disposent que de compétences plus limitées ;
- en principe, seules des unités militaires professionnelles devraient être engagées pour apporter leur soutien aux corps de police ;
- la délégation de tâches civiles de sécurité devrait se limiter à des tâches logistiques qui excluent tout contact avec des personnes civiles.



© Myriam

« Je recommande aux autorités fédérales, cantonales ou locales compétentes (...) de ne pas confier à des entreprises privées des opérations liées au renvoi. »

Álvaro Gil-Robles, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, dans son rapport du 8 juin 2005

## Des procédures inefficaces

« C'est le grand problème de la justice pénale : le manque d'indépendance interne des tribunaux pénaux face à la police et au ministère public. »

Peter Albrecht, ancien président du tribunal pénal de Bâle-Ville

Le cas d'Eldar S. (voir ci-dessous) est significatif d'une procédure pénale contre des agents de police entachée de vices de procédure, que ce soit de la part de la police ou du Ministère public. Dans cette affaire, le juge de première instance n'a pas respecté son devoir de mener une instruction officielle, immédiate, efficace, approfondie et impartiale sur les reproches faits aux deux agents de police. De plus, le juge a admis que les agents de police avaient commis des voies de fait mais il ne pouvait plus les juger car il y avait prescription en raison de la durée de la procédure. Amnesty International condamne cette impunité de fait.

Les victimes de violences policières ne peuvent pas toujours compter sur une enquête efficace et indépendante. Le rapport d'Amnesty International met en évidence que de nombreuses allégations de violations des droits humains par des agent-e-s de police n'ont pas fait l'objet d'une enquête indépendante, impartiale, efficace et approfondie. Une telle enquête est indispensable pour que justice soit

faite et, si l'enquête devait confirmer le bien-fondé de la plainte, pour que des dommages et intérêts et, le cas échéant, des réparations pour tort moral soient alloués aux victimes de violations des droits humains causées par des agent-e-s de police.

Certains exemples de violations de procédure contribuent à provoquer une impunité de fait dans de nombreux cas et ceci à trois étapes de la procédure :

### Le dépôt de plainte pénale

Les personnes qui se prétendent victimes de violations de droits humains par des agent-e-s de police s'adressent en principe au poste de police pour déposer plainte. Une première appréciation est généralement faite par le ou la responsable de police. Plusieurs témoins déclarent avoir été empêché-e-s de porter plainte. D'autres ont fait état de menaces en cas de dépôt de plainte. Certain-e-s migrant-e-s ont fait état de menaces de renvoi.

Dans un nombre important de cas, une contre-plainte pour opposition aux actes de l'autorité, violence ou menace contre des fonctionnaires est déposée par la police. Ces plaintes, qualifiées de « préventives » par les avocat-e-s des victimes, risquent d'intimider, voire d'empêcher les personnes d'obtenir justice.

### L'enquête pénale

L'enquête pénale est, dans de nombreux cantons, ouverte par la police même (sauf à Bâle et au Tessin). Amnesty International est préoccupée par des allégations de personnes faisant état de violations de la procédure dans le cadre des enquêtes menées par la police : manipulation de procès-verbaux, menaces ou mesures d'intimidation à l'égard des témoins. Des allégations portent également sur des vices de procédure dans l'instruction menée par le ministère public : défaut d'impartialité de l'enquête dû à la transmission de l'ensemble de la plainte à la police, administration incomplète des preuves, sous-évaluation du risque de

### Policiers acquittés

Eldar S. a été arrêté en avril 2002 à Zurich par deux policiers en civil dont l'intervention a été particulièrement musclée. Selon deux témoins visuels, les agents auraient continué à frapper Eldar S., notamment à la tête, alors que celui-ci était à terre et tentait de se défendre en criant au secours, et même lorsqu'il était attaché par la main à une balustrade. Le motif de cette arrestation était la présomption, qui s'est avérée fautive, qu'Eldar S. était un trafiquant de drogue. Il a ensuite été emmené au poste Urania par un nombre plus important de policiers et, selon ses déclarations, a de nouveau été frappé. Avant qu'on lui fournisse des soins médicaux, on lui aurait conseillé de ne pas dénoncer l'affaire aux médias. Les agents de police ont déposé plainte contre Eldar S. pour violence et menace contre les fonctionnaires et lésions corporelles. En janvier 2006, le juge unique du Tribunal du district de Zurich a acquitté Eldar S., puis en février, il a également acquitté les deux agents et leur a alloué 3000 francs pour tort moral.

Eldar S. a recouru contre ce jugement auprès du Tribunal supérieur du canton de Zurich. Par jugement du 21 novembre 2006, le Tribunal supérieur a confirmé l'acquittement des deux agents de police. Il a toutefois alloué des dommages et intérêts d'un montant de 3000 francs à Eldar S. et a critiqué le fait que Eldar S., grièvement blessé au poste Urania, n'aurait été emmené aux urgences que trois heures plus tard.



Manifestation en 2002 à Zurich contre la violence policière et pour une police plus civilisée.

collusion, poids prépondérant accordé aux déclarations de l'inculpé-e sans motif objectif ou décision de ne pas donner suite à la procédure ou de l'abandonner malgré la présence d'indices objectifs.

### Le jugement

Dans la phase du jugement, Amnesty International a été confrontée à des témoignages faisant état de peines très faibles pour les agent-e-s de police ayant été considéré-e-s coupables de violations de droits humains. Dans certains cas, la longueur de la procédure peut avoir pour conséquence que les violations des droits humains par la police restent impunies pour cause de prescription.

Amnesty International observe qu'il n'existe toujours pas en Suisse de statistiques sur ces jugements qui permettrait de faire un examen plus détaillé de la situation.

« Le Comité des Nations unies contre la torture recommande à la Suisse d'encourager tous les cantons à instituer un mécanisme indépendant pour que les plaintes contre les agent-e-s de police concernant des actes de torture et de mauvais traitements soient acceptées. »

Conclusions du Comité des Nations unies contre la torture de juin 2005

« Je recommande aux autorités suisses d'inculquer à la police le respect des personnes étrangères et de créer des instances indépendantes pouvant être saisies sans crainte de représailles. »

Álvaro Gil-Robles,  
Commissaire aux droits de l'homme  
du Conseil de l'Europe, 2005

## LES RECOMMANDATIONS D'AMNESTY INTERNATIONAL

Afin que les personnes qui se disent victimes de violations de droits humains par des agent-e-s de police puissent avoir une véritable chance de bénéficier d'une enquête officielle indépendante, efficace et approfondie, Amnesty International recommande aux autorités de :

- mettre en place dans les cantons, voire au niveau régional, des instances indépendantes pour le dépôt et l'instruction des plaintes contre la police ;
- saisir l'occasion du débat concernant le code de procédure pénale unifié pour créer une base légale pour une telle instance ;
- de s'inspirer dans l'immédiat du modèle tessinois et de confier les enquêtes pénales contre la police à un-e procureur-e spécial-e qui ait une indépendance hiérarchique, institutionnelle et pratique par rapport à cette dernière et prévoir une transmission directe et immédiate de toute plainte formelle ou informelle contre la police vers cette personne.

## Le respect des droits humains au quotidien

« Il faudrait aussi que l'Etat s'efforce de recruter dans les rangs de la police des membres des groupes minoritaires et de sensibiliser et de former les agents des forces de l'ordre aux questions de discrimination raciale. »

Conclusions du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale dans son rapport sur la Suisse du 21 mai 2002.



Les comités de l'ONU ont émis plusieurs recommandations pour le travail de la police en Suisse.

### Codes régissant le comportement policier

Le développement de «codes de déontologie» peut contribuer concrètement à donner au travail policier une orientation conforme aux droits humains, à l'instar du Code européen d'éthique de la police du Conseil de l'Europe de 2001. Les codes de conduite fonctionnent comme des relais entre la législation et la pratique policière. Leurs principes devraient s'exprimer notamment dans les ordres de service et autres directives internes, dans les rapports de service et rapports annuels et dans le travail de la police avec le public. Pour bénéficier d'une bonne assise et pour être largement acceptés, ils devraient être élaborés en interaction entre les responsables politiques, la direction opérationnelle de la police et les associations professionnelles.

### Respect des normes internationales au quotidien

Amnesty International recommande aux commandant-e-s de police de reformuler l'ensemble des directives internes et des ordres de service en se référant systéma-

tiquement aux normes internationales en matière de travail de police, de manière à ce qu'elles ne restent pas une matière théorique abstraite mais se transforment en référence au quotidien pour les agent-e-s. Cette proposition se justifie par le fait que d'après la plupart des commandant-e-s des polices cantonales, les ordres de service et les directives internes sont les textes de référence les plus concrets pour l'agent-e de police.

### Formation et choix des agent-e-s

Afin de protéger les droits humains dans le cadre du travail de police, la formation ne doit pas seulement avoir pour but de sensibiliser les agent-e-s au respect des droits humains, mais elle doit aussi permettre d'établir si les personnes formées sont aptes aux exigences très élevées de la profession. Amnesty International recommande dès lors aux directions des différents corps de police et des écoles de police de faire pleinement usage de cet outil de contrôle et d'exclure les personnes qui s'avèrent peu douées à remplir les exigences élevées de la profession policière.

### Formation à des techniques d'intervention non-violentes

Les standards en matière de droits humains exigent de la police d'éviter l'utilisation excessive de la force. Amnesty International recommande au commandement des corps de police et des écoles de police de tout mettre en œuvre pour développer le savoir-faire en emploi de techniques non-violentes, y compris celles visant à désamorcer des situations potentiellement violentes.

### Le débriefing, un outil important pour réduire le stress

Amnesty International recommande à l'ensemble des corps de police de mettre sur pied des possibilités de débriefing et de conseils psycho-sociaux pour les personnes ayant été exposées à des situa-

tions de stress majeur durant leur service ou à des difficultés personnelles. Il est toutefois important de garantir que l'interrogatoire par le/la procureur-e d'agent-e-s étant soupçonné-e-s d'avoir perpétré des violations des droits humains se fasse avant toute séance de débriefing.

**De nombreux témoignages** recueillis par Amnesty International font état d'une utilisation trop souvent routinière des menottes ou des menottes plastiques, utilisées parfois dans un but vexatoire ou punitif.

L'institutionnalisation d'une culture favorable aux droits humains peut être illustrée par ce qui s'est fait dans le canton de Neuchâtel. En 1996, la directrice de la police a chargé le commandant de la police alors en fonction de transformer la police cantonale neuchâteloise, qui avait fait la une de la presse en raison de divers scandales, en un corps de police axé sur le respect des droits humains. Le code de déontologie introduit en octobre 1997 a été une des premières étapes marquantes. Toutes les directives internes et tous les ordres de service se réfé-

rent à ce code. De nouvelles conceptions de formation axées sur le respect des droits humains et sur les méthodes de réduction progressive des moyens engagés appuient cette volonté de réforme.

Amnesty International recommande à tous les cantons et communes d'introduire des codes de déontologie et surtout de les mettre en œuvre par des mesures adéquates. Celles-ci pourraient inclure:

- un concept de formation axé sur le respect des droits humains et sur les méthodes de réduction progressive des moyens engagés;

- l'introduction d'un système de coaching permettant l'encadrement de l'ensemble des agent-e-s du corps par des agent-e-s particulièrement formé-e-s et sensibles au respect des droits humains.



## Déjà des progrès

Dans certains cantons, des mesures ont été prises pour combattre les contrôles d'identités au faciès. A Genève, suite à l'intervention du Commissaire à la déontologie, un nouvel ordre de service a été émis. Ce dernier avait pour but de remplacer les contrôles d'identité au faciès par la recherche du flagrant délit. A Bâle, un vaste programme de formation et de sensibilisation a été mis sur pied par le commandant du corps de police en collaboration avec le Carrefour de réflexion et d'action contre le racisme anti-Noir (CRAN), le délégué à l'intégration et l'Institut d'ethnographie de l'Université de Bâle pour l'ensemble des membres du corps. Cette formation a le même but

que le nouvel ordre de service genevois.

Sur proposition de la Conférence suisse des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police, l'Institut suisse de police de Neuchâtel a développé deux programmes de sensibilisation aux problèmes interculturels, qui s'adressent aux membres des forces de police des différents cantons. Ces programmes portent sur la police, les migrant-e-s et les minorités ethniques pour l'un et sur les droits humains et les libertés fondamentales pour l'autre. Dans le cadre de la formation de base, l'ensemble des écoles de police a développé des programmes de formation sur ces sujets. Sur mandat de la

Conférence des commandants des polices cantonales de Suisse, l'Institut suisse de police a élaboré un manuel concernant les droits humains et l'éthique professionnelle, destiné aux instructeurs et instructrices de police.

**Un pas positif** en matière de formation : dorénavant, des cours sur les droits humains et sur les minorités ethniques sont au programme des écoles de police, au même titre que les arts martiaux.



© Keystone



## La campagne d'Amnesty International



Rejoignez-vous à la campagne d'Amnesty International « Pour une police respectueuse des droits humains » en Suisse ! Soutenez nos recommandations afin que les autorités politiques et les responsables de la police :

- mettent en place dans les cantons, voire au niveau régional, des instances indépendantes pour le dépôt et l'instruction des plaintes contre la police. Ceci par l'institution de deux instances :

A. un ministère public cantonal ou intercantonal spécial pour enquêter de manière indépendante sur toute allégation d'agissement illégal de la part des agent-e-s de police ainsi que sur les plaintes déposées contre des agent-e-s de police, et

B. une commission d'expert-e-s qui observe comment et dans quelle mesure la police respecte les normes internationales en matière de droits humains et les codes de déontologie.

- prennent toutes les mesures nécessaires (code éthique, recrutement, formation) pour que les pratiques policières soient conformes aux droits humains ;

- établissent des conditions-cadres claires en cas de délégation de tâches étatiques de sécurité à des services d'ordre du secteur privé. Les directives pour l'octroi d'une autorisation devraient se focaliser sur l'acquisition des techniques de réduction progressive des moyens engagés, les formations en matière de droits humains et l'éthique professionnelle.

Participez à notre campagne :

Notre campagne a pour objectif de susciter un débat public sur la nécessité d'instances indépendantes et d'inciter la police à respecter les droits humains au quotidien. Vous pouvez signer et envoyer des cartes munies des recommandations de la Section suisse d'Amnesty International. Nous les utiliserons pour montrer la mobilisation de la société civile en faveur d'interventions policières respectueuses des standards internationaux.

**Votre soutien est nécessaire.**

**Votre don permet à Amnesty International de :**

- poursuivre un travail d'enquête sérieuse et indépendant
  - réaliser des campagnes publiques pour dénoncer les violations des droits humains
  - organiser des actions en faveur de personnes gravement menacées
  - soutenir des victimes de violations des droits humains.
- Contactez-nous pour commander notre rapport sur le travail de la police en Suisse.

[www.amnesty.ch](http://www.amnesty.ch)



## Suisse

### Pour une police respectueuse des droits humains

Préoccupée par les témoignages de mauvais traitements ou de recours excessif à la force dans le cadre d'interventions policières, Amnesty International a mené une recherche sur le travail de la police en Suisse.

Les cas décrits illustrent une variété de situations – interventions contre des requérant·e·s d'asile, des Noir·e·s, des altermondialistes, des supporters de football et des mineur·e·s – mais un constat commun: celui de la quasi-impunité de la police.

Amnesty International a constaté un certain nombre de violations des droits humains, certaines graves, des personnes sont décédées, d'autres bénignes mais néanmoins importantes pour les personnes concernées et pour le respect des droits fondamentaux.

Quelle que soit leur gravité, toutes nécessitent que des

améliorations soient apportées au cadre légal, à la manière dont les interventions de police se déroulent et à la procédure d'examen des allégations d'abus policiers. Dans ce but, le rapport *Police, justice et droits humains, pratiques policières et droits humains en Suisse, préoccupations et recommandations d'Amnesty International* formule un certain nombre de recommandations aux autorités politiques pour qu'elles garantissent le respect des normes internationales de droits humains et que les lois cantonales et nationales tiennent compte de celles-ci. Le rapport demande également aux responsables de police et aux instances judiciaires de faire en sorte que les interventions policières respectent les standards internationaux en la matière, ou si ce n'est pas le cas, de sanctionner les responsables.



**COUR DES COMPTES**

RAPPORT N° 109

SEPTEMBRE 2016

**AUDIT DE LÉGALITÉ ET DE GESTION**

OFFICE CANTONAL DE LA DÉTENTION

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**



**COUR DES COMPTES**  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

## LA COUR DES COMPTES

La Cour des comptes est chargée du contrôle indépendant et autonome des services et départements de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire, des institutions cantonales de droit public, des organismes subventionnés ainsi que des institutions communales. Elle a également pour tâche l'évaluation des politiques publiques.

La Cour des comptes vérifie d'office et selon son libre choix la **légalité** des activités et la **régularité** des recettes et des dépenses décrites dans les comptes, et s'assure du **bon emploi** des crédits, fonds et valeurs gérés par les entités visées par ses missions. La Cour des comptes peut également évaluer la **pertinence**, l'**efficacité** et l'**efficience** de l'action de l'État. Elle organise librement son travail et dispose de larges moyens d'investigation. Elle peut notamment requérir la production de documents, procéder à des auditions, à des expertises, se rendre dans les locaux des entités concernées.

Le **champ d'application** des missions de la Cour des comptes s'étend aux entités suivantes:

- L'administration cantonale comprenant les départements, la chancellerie d'État et leurs services ainsi que les organismes qui leur sont rattachés ou placés sous leur surveillance ;
- Les institutions cantonales de droit public ;
- Les entités subventionnées ;
- Les entités de droit public ou privé dans lesquelles l'État possède une participation majoritaire, à l'exception des entités cotées en bourse ;
- Le secrétariat général du Grand Conseil ;
- L'administration du pouvoir judiciaire ;
- Les autorités communales, les services et les institutions qui en dépendent, ainsi que les entités intercommunales.

Les **rapports** de la Cour des comptes sont rendus **publics**: ils consignent ses observations, les conclusions de ses investigations, les enseignements qu'il faut en tirer et les recommandations conséquentes. La Cour des comptes prévoit en outre de signaler dans ses rapports les cas de réticence et les refus de collaborer survenus au cours de ses missions.

La Cour des comptes publie également un **rapport annuel** comportant la liste des objets traités, celle de ceux qu'elle a écartés, celle des rapports rendus avec leurs conclusions et recommandations et les suites qui y ont été données. Les rapports restés sans effet ni suite sont également signalés.

**Vous pouvez participer à l'amélioration de la gestion de l'État en prenant contact avec la Cour des comptes.**

Toute personne, de même que les entités comprises dans son périmètre d'action, peuvent communiquer à la Cour des comptes des faits ou des pratiques qui pourraient être utiles à l'accomplissement des tâches de cette autorité.

La confidentialité est garantie à l'auteur d'une communication, sauf ordonnance de séquestre rendue par l'autorité judiciaire compétente. La Cour n'accepte pas de communication anonyme.

**Prenez contact avec la Cour** par téléphone, courrier postal, fax ou courrier électronique.

Cour des comptes — Route de Chêne 54 — 1208 Genève  
tél. 022 388 77 90 — fax 022 388 77 99  
<http://www.cdc-ge.ch/>

## SYNTHÈSE

La Cour des comptes procède régulièrement à des audits dans le domaine des ressources humaines (RH), dont la gestion est un thème important dans les administrations publiques, du fait des risques qu'elle comporte. Ceux-ci peuvent être financiers eu égard aux coûts — par exemple lors de recrutements inadéquats — opérationnels selon la qualité des prestations et de la motivation des collaborateurs, voire d'image.

La Cour a décidé de réaliser un audit de légalité et de gestion concernant les RH au sein de l'office cantonal de la détention (OCD), en réponse à la demande d'analyse en la matière du conseiller d'État en charge du département de la sécurité et de l'économie (DSE) ainsi qu'à plusieurs communications citoyennes évoquant de possibles dysfonctionnements.

L'analyse a porté sur la gestion des ressources humaines de l'OCD ainsi que sur les conditions contractuelles de l'externalisation de la prestation de convoyage et de surveillance des détenus.

Il convient de garder présent à l'esprit le contexte particulier du domaine pénitentiaire, cette sphère d'activité étatique ayant dû faire face à de nombreux défis dans le cadre de la planification des établissements (ouverture de Curabilis, extension de la Brenaz, etc.). Par ailleurs, elle a connu plusieurs réorganisations et les démissions successives de deux directeurs généraux en 2013 et en 2014, ainsi que le départ de plusieurs cadres ; en outre, un projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire a été déposé le 30 avril 2015 auprès du Grand Conseil (PL 11661). Il a notamment pour objectif *« de créer un statut unique et spécifique – en d'autres termes dérogeant au statut prévalant pour le personnel de l'administration cantonale – pour tout le personnel pénitentiaire. »*

Ceci exposé, la Cour a constaté des améliorations possibles sur plusieurs points, dans les principaux domaines suivants :

Le calendrier des **mesures de planification et de contrôle en vue de l'engagement de personnel** doit être revu afin d'assurer l'efficacité de l'autorisation préalable en la matière et le contrôle des engagements proprement dits.

En matière de **fin des rapports de service**, les rôles, responsabilités et les délais à respecter par les différents acteurs ne sont pas définis de manière précise. La Cour a ainsi relevé un cas pour lequel la résiliation des rapports de service n'a été prononcée que dix mois après que la décision de se séparer du collaborateur a été prise.

La **mobilité interne** se trouve fortement freinée par la coexistence de deux statuts du personnel pour les agents de détention. Ceci engendre des difficultés opérationnelles puisque les agents de détention les plus expérimentés – au bénéfice d'un statut – travaillent à Champ-Dollon alors que la moitié des agents de détention de la Brenaz et de Curabilis – engagés sous un autre statut – sont en début de carrière, n'ayant pas encore obtenu le brevet fédéral d'agent de détention.

La Cour observe que les actions à mener et les acteurs concernés par le **traitement des sanctions disciplinaires** doivent être précisés afin d'améliorer la capacité du département à traiter les cas de manquements du personnel dans des délais convenables. Il a été relevé deux cas pour lesquels les manquements n'avaient pas été traités en matière disciplinaire et un cas pour lequel l'avertissement avait été prononcé 9 mois après les faits.

Le **concept de formation** cantonale initiale des agents de détention comprend des objectifs pédagogiques trop abstraits ainsi que des doublons potentiels avec la formation de base délivrée à Fribourg en vue de l'obtention du brevet fédéral d'agent de détention.

La formation continue des agents privés chargés du **convoyage** doit être mieux encadrée et le suivi des prestations mieux réglé par le contrat liant le prestataire à l'État. De surcroît, la convention ne traite pas suffisamment des possibilités de vérification par l'État de la qualité des prestations délivrées par le prestataire.

La direction des RH de l'OCD n'est pas encore en mesure de répondre à ses objectifs initiaux, **en matière de politique RH transversale**, par exemple pour la supervision et la délivrance de conseils aux établissements et services de l'OCD.

Au vu de ce qui précède, la Cour a émis **16** recommandations visant à améliorer le système de contrôle interne en place, la formation des agents de détention, la conduite du changement ainsi que les outils à disposition de l'administration cantonale en matière de positionnement et d'évaluation des fonctions.

### TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Dans le cadre de ses missions légales, la Cour des comptes doit effectuer un suivi des recommandations émises aux entités auditées, en distinguant celles ayant été mises en œuvre et celles restées sans effet. À cette fin, elle a invité le DSE à remplir le « tableau de suivi des recommandations et actions » qui figure au chapitre 6, et qui synthétise les améliorations à apporter et indique leur niveau de risque, le responsable de leur mise en place ainsi que leur délai de réalisation.

Les **16** recommandations de la Cour ont toutes été acceptées et le tableau de suivi a été rempli de manière adéquate.

### OBSERVATIONS DE L'AUDITE

Sauf exceptions, la **Cour ne prévoit pas de réagir aux observations de l'audité**. Elle estime qu'il appartient au lecteur d'évaluer la pertinence des observations de l'audité eu égard aux constats développés par la Cour.

## TABLE DES MATIÈRES

Liste des principales abréviations utilisées .....	7
1. CADRE ET CONTEXTE .....	8
2. MODALITÉS ET DÉROULEMENT .....	10
3. CONTEXTE GÉNÉRAL .....	12
3.1. Présentation de l'OCDC .....	12
3.1.1. Missions de l'OCDC .....	12
3.1.2. Organigramme de l'OCDC .....	13
3.1.3. Effectifs de l'OCDC .....	16
3.1.4. Les ressources humaines de l'OCDC .....	16
3.2. Définitions et missions en matière de gestion des ressources humaines .....	18
3.2.1. Les quatre rôles fondamentaux et processus clés en matière de ressources humaines .....	18
3.2.2. Recrutement, intégration et fin des rapports de service .....	19
3.2.3. Gestion des carrières, mobilité et promotion .....	19
3.2.4. Développement des compétences et formation .....	20
3.2.5. Positionnement et évaluation des fonctions .....	20
3.3. Bases légales pertinentes pour les RH .....	21
3.3.1. Organisation légale et réglementaire des ressources humaines .....	21
3.3.2. Bases légales et réglementaires applicables à l'OCDC en matière de gestion du personnel .....	21
3.4. Principaux acteurs intervenant dans les RH .....	23
3.4.1. L'Office du personnel de l'État (OPE) .....	23
3.4.2. Les ressources humaines départementales .....	23
3.4.3. La hiérarchie au sein des départements .....	24
3.4.4. La commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (CREMEF) .....	24
4. ANALYSE .....	25
4.1. Recrutement et intégration .....	25
4.1.1. Contexte .....	25
4.1.2. Constats .....	27
4.1.3. Risques découlant des constats .....	28
4.1.4. Recommandations .....	29
4.1.5. <i>Observations de l'audit</i> .....	30
4.2. Fin des rapports de service .....	31
4.2.1. Contexte .....	31
4.2.2. Constats .....	32
4.2.3. Risques découlant des constats .....	33
4.2.4. Recommandations .....	34
4.2.5. <i>Observations de l'audit</i> .....	34
4.3. Gestion des carrières, mobilité, promotion et changement d'affectation .....	35
4.3.1. Contexte .....	35
4.3.2. Constats .....	37
4.3.3. Risques découlant des constats .....	39
4.3.4. Recommandations .....	39
4.3.5. <i>Observations de l'audit</i> .....	40
4.4. Développement des compétences .....	41
4.4.1. Contexte .....	41
4.4.2. Constats .....	43
4.4.3. Risques découlant des constats .....	44
4.4.4. Recommandations .....	45
4.4.5. <i>Observations de l'audit</i> .....	46
4.5. Positionnement et évaluation des fonctions .....	47
4.5.1. Contexte .....	47
4.5.2. Constats .....	48
4.5.3. Risques découlant des constats .....	49
4.5.4. Recommandations .....	50
4.5.5. <i>Observations de l'audit</i> .....	50




---

4.6.	Conditions contractuelles de l'externalisation du convoyage en matière de ressources humaines ...	51
4.6.1.	Contexte .....	51
4.6.2.	Constats .....	52
4.6.3.	Risques découlant des constats .....	52
4.6.4.	Recommandations .....	53
4.6.5.	<i>Observations de l'audit</i> .....	53
4.7.	Organisation et relations de travail .....	54
4.7.1.	Contexte .....	54
4.7.2.	Constats .....	55
4.7.3.	Risques découlant des constats .....	56
4.7.4.	Recommandations .....	56
4.7.5.	<i>Observations de l'audit</i> .....	57
6.	TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS .....	58
7.	DIVERS .....	64
7.1.	Glossaire des risques .....	64
7.2.	Remerciements .....	66

## Liste des principales abréviations utilisées

ASP	Assistant de sécurité publique
BSA	Brigade de sécurité des audiences
CLDPJ	Conférence latine des chefs de départements de justice et police
CP	Caisse de prévoyance des fonctionnaires de la police et de la prison
CPEG	Caisse de prévoyance de l'État de Genève
CSFPP	Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire
DDRH	Direction départementale des ressources humaines
DSE	Département de la sécurité et de l'économie
EEDP	Entretien d'évaluation et de développement du personnel
EEDM	Entretien d'évaluation et de développement des managers
ETP	Équivalent temps plein
LOPP	Loi sur l'organisation et le personnel de la prison
LPAC	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux
LTrait	Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers
OCD	Office cantonal de la détention
OPE	Office du personnel de l'État de Genève
RComEF	Règlement instituant une commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions
RH	Ressources humaines
ROPP	Règlement sur l'organisation et le personnel de la prison
RPAC	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux
RTrait	Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers
SAPEM	Service d'application des peines et mesures
SPI	Service de probation et d'insertion



## 1. CADRE ET CONTEXTE

La Cour des comptes a identifié le domaine des ressources humaines (RH) comme étant un thème d'audit important au sein de diverses administrations publiques<sup>1</sup>. D'une manière générale, la gestion des ressources humaines présente de véritables risques, tels qu'en matière de recrutement et de formation.

Le 25 septembre 2015, le conseiller d'État en charge du département de la sécurité et de l'économie (DSE) a saisi la Cour des comptes d'une demande d'analyse de la gestion des ressources humaines au sein de l'office cantonal de détention (OCD), portant prioritairement sur les points suivants :

- « *Évaluation du service RH en matière RH et de structure (ressources et processus)* ;
- *Évaluation du secteur administration du personnel (processus RH : OPE – DRH DSE – RH OCD)* ;
- *Évaluation du secteur formation (concepts – ressources)* ;
- *Évaluation de la relation transverse entre OPE – DRH DSE et RH OCD en lien avec les évaluations de fonction et globalement les processus administratifs (fiche de conformité, reconsidérations, CREMEF, etc.)* ».

De plus, la Cour a reçu une communication citoyenne évoquant des dysfonctionnements en matière de recrutement et de formation des agents de détention. D'autre part, la Cour a reçu une deuxième communication citoyenne portant sur les conditions de l'externalisation de la prestation de convoyage.

Il appartient à la Cour de s'assurer notamment de la régularité des comptes, de la légalité des activités ainsi que du bon emploi des fonds publics, dans le respect des principes de la performance publique (art. 38 al.1 de la loi sur la surveillance de l'État – LSURV, D 1 09).

Ainsi, par lettre du 15 octobre 2015 adressée au conseiller d'État en charge du DSE, la Cour l'a informé de sa décision de procéder à un audit de légalité et de gestion du service des ressources humaines de l'OCD.

Cet audit a pour objectif d'analyser la gestion des ressources humaines de l'OCD par l'examen des processus clés suivants :

- recrutement, intégration et fin des rapports de service ;
- gestion des carrières, mobilité et promotion ;
- développement des compétences ;
- positionnement et évaluation des fonctions.

De plus, la Cour a analysé les conditions contractuelles de l'externalisation de la prestation de convoyage et de surveillance des détenus en matière de gestion des ressources humaines.

La Cour a décidé de ne pas inclure dans son analyse les points suivants :

- le processus de gestion de la paie ;
- le processus de santé et sécurité au travail ;
- l'audit informatique des applications liées aux ressources humaines (notamment le système d'information des ressources humaines – SIRH).

<sup>1</sup> La Cour a ainsi procédé à plusieurs analyses au sein de l'État, de la Ville de Genève ou des communes de Carouge, Chêne-Bougeries et Versoix qui ont toutes donné lieu à des rapports publics (rapports n° 26, 27, 28, 44, 67, 68 et 91), librement disponibles sur le site [www.cdc-ge.ch](http://www.cdc-ge.ch).

Souhaitant être la plus efficace possible dans ses travaux, la Cour examine lors de ses investigations l'ensemble des rapports d'audit préalables effectués par des tiers, tant internes qu'externes, portant sur les mêmes thématiques que le présent rapport. La Cour n'a pas identifié de rapport traitant des thématiques susmentionnées au sein de l'OCD.

En outre, conformément à son souhait de contribuer à une coordination efficace des activités des différentes instances de contrôle actuellement à l'œuvre à l'État de Genève, la Cour a examiné la planification semestrielle des contrôles du Service d'audit interne cantonal et a informé ce dernier de sa mission.

## 2. MODALITÉS ET DÉROULEMENT

La Cour a conduit cet audit entre les mois de novembre 2015 et juillet 2016 sur la base des documents remis par les principaux acteurs concernés ainsi qu'en menant des entretiens ciblés, notamment avec :

- le directeur général de l'office cantonal de la détention (OCD) ;
- le chef de service des ressources humaines de l'OCD ;
- des collaborateurs du service des ressources humaines de l'OCD ;
- des directions d'établissements, du service d'application des peines et mesures (SAPEM) et du service de probation et d'insertion (SPI) ;
- le directeur général de l'office du personnel de l'État (OPE) et la cheffe du service ressources humaines de l'OPE ;
- la directrice de la direction des ressources humaines (DDRH) du département de la sécurité et de l'économie (DSE) et une collaboratrice de la DDRH ;
- le président de la commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (CREMEF).

Dans le cadre de ses analyses, la Cour a également vérifié, en procédant par échantillonnage, la bonne mise en œuvre des contrôles-clés des principaux processus de ressources humaines :

- recrutement, intégration et fin des rapports de service ;
- gestion des carrières, mobilité et promotion ;
- développement des compétences ;
- positionnement et évaluation des fonctions.

Les échantillons portent sur une période allant du 1er janvier 2013 au 30 novembre 2015.

Par ailleurs, la Cour a mandaté, dans le cadre des processus précités, un expert externe afin d'évaluer :

- le programme de formation de base de l'école genevoise des agents de détention ;
- les conditions contractuelles de l'externalisation de la prestation de convoyage et surveillance des détenus en matière de gestion RH.

Comme prévu par sa base légale, il est à relever que la Cour privilégie avec ses interlocuteurs une démarche constructive et participative visant à la recherche de solutions améliorant le fonctionnement de l'administration publique. De ce fait, la Cour a pu proposer aux intervenants rencontrés différentes possibilités d'amélioration de leur gestion, dont la faisabilité a pu être évaluée et la mise en œuvre appréciée sous l'angle du principe de proportionnalité.

La Cour a conduit son audit conformément aux **normes internationales d'audit** et aux **codes de déontologie** de l'International Federation of Accountants (IFAC) et de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques (INTOSAI), dans la mesure où ils sont applicables aux missions légales de la Cour.

En pratique, la méthodologie de la Cour des comptes est la suivante :

### 1<sup>ère</sup> phase: Planification

Cette phase consiste à définir et à mobiliser les ressources et les compétences les mieux adaptées à la mission que ce soit auprès des collaborateurs de la Cour des comptes ou auprès de tiers, et à déterminer les outils méthodologiques à utiliser.

### **2<sup>ème</sup> phase: Préparation de l'audit**

Cette phase consiste à identifier auprès de l'entité auditée quels sont ses bases légales et ses intervenants-clés, à comprendre son organisation et son fonctionnement, à collecter des données chiffrées et à procéder à l'analyse des risques qui lui sont propres. À ce stade, un plan de mission est rédigé avec notamment les objectifs de la mission, les moyens à disposition, les travaux dévolus à chaque intervenant de la Cour et les délais impartis dans le déroulement de la mission.

### **3<sup>ème</sup> phase: Récolte d'informations**

Cette phase consiste à déterminer les sources de l'information pertinente, à savoir quelles sont les personnes-clés à contacter et quelles sont les informations qui sont nécessaires à l'atteinte des objectifs. Ensuite, les collaborateurs de la Cour et/ou les tiers mandatés procèdent à des entretiens et collectent les informations requises.

### **4<sup>ème</sup> phase: Vérification et analyse de l'information**

Cette phase consiste d'une part à s'assurer que les informations récoltées sont fiables, pertinentes, complètes et à jour et d'autre part à les analyser et à les restituer sous la forme de documents de travail.

### **5<sup>ème</sup> phase: Proposition de recommandations**

Cette phase consiste à établir les constatations significatives, à déterminer les risques qui en découlent et enfin à proposer des recommandations afin de rétablir la légalité des opérations, la régularité des comptes ou d'améliorer la structure ou le fonctionnement de l'organisation.

### **6<sup>ème</sup> phase: Rédaction du rapport**

Cette phase consiste à rédiger le rapport conformément aux documents de travail et à la structure adoptée par la Cour des comptes.

### **7<sup>ème</sup> phase: Validation du rapport**

Cette phase consiste à discuter le contenu du rapport avec l'entité auditée, avec pour objectif de passer en revue les éventuelles divergences de fond et de forme et de s'accorder sur les priorités et délais des recommandations.

Ainsi, chaque thème développé dans ce rapport fait l'objet d'une mise en contexte, de constats, de risques découlant des constats et de recommandations (numérotées en référence aux constats) soumis aux observations de l'audité.

Les risques découlant des constats sont décrits et qualifiés en fonction de la **typologie des risques encourus**, risques définis dans le Glossaire qui figure au [chapitre 7](#).

Afin de faciliter le suivi des recommandations, la Cour a placé au [chapitre 6](#) un tableau qui **synthétise les améliorations à apporter** et pour lequel l'entité auditée indique le niveau de **risque**, le **responsable** de leur mise en place ainsi que leur **délaï de réalisation**.

### 3. CONTEXTE GÉNÉRAL

#### 3.1. Présentation de l'OCD<sup>2</sup>

##### 3.1.1. Missions de l'OCD

L'OCD est rattaché au DSE et a pour missions :

- de contribuer au maintien de la protection de la collectivité publique, de favoriser la réinsertion des personnes condamnées, et de favoriser le retour dans leur pays des personnes sans statut légal en Suisse ;
- de mettre en œuvre et d'appliquer la politique pénitentiaire, notamment concernant la détention et les mesures d'encadrement décidées par les autorités cantonales, respectivement fédérales et concordataires ;
- d'exécuter les décisions et les jugements des autorités judiciaires et administratives compétentes ;
- d'assurer l'exécution de la détention avant jugement des personnes adultes et jeunes adultes sur réquisition des autorités judiciaires ;
- d'assurer l'exécution des peines et des mesures prononcées à l'encontre des personnes adultes et jeunes adultes par les autorités judiciaires dont l'exécution lui est déléguée ;
- d'assurer l'exécution des mesures de contrainte, la détention provisoire ou pour des motifs de sûreté des personnes mineures sur réquisition des autorités pénales, d'assurer les mesures d'observation et de protection édictées par les mêmes autorités ; il en est de même de l'exécution des peines et de mesures ;
- d'assurer, en collaboration avec l'office cantonal de la population et des migrations (OCPM), l'exécution de la détention administrative découlant de la législation sur les étrangers et sur l'asile prononcée par les autorités judiciaires compétentes.

De plus, l'OCD est responsable des tâches régaliennes de privation de liberté tant pour les personnes majeures que mineures, notamment pour :

- la détention avant jugement ;
- l'exécution des jugements (peines et mesures) ;
- la détention pour l'exécution des peines et mesures ;
- le suivi social avant jugement, en prison, la réinsertion et le suivi post carcéral.

L'OCD comprend en outre les établissements pénitentiaires suivants :

- établissement fermé de Champ-Dollon ;
- établissement fermé de La Brenaz ;
- établissement fermé de Curabilis ;
- centre éducatif de détention et d'observation de la Clairière ;
- établissement fermé de Favra ;
- établissement ouvert de Montfleury ;
- établissement ouvert du Vallon ;
- établissement ouvert de Villars.

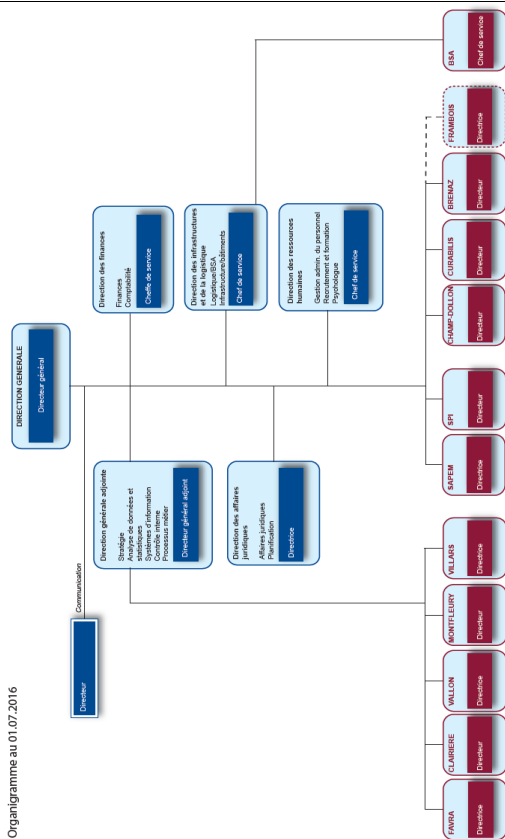
<sup>2</sup> Source : <http://www.ge.ch/dgocd/>

### **3.1.2. Organigramme de l'OCD**

#### **Organigramme complet de l'OCD :**

L'OCD inclut :

- une direction générale ;
- deux services : le SAPEM et le SPI ;
- cinq établissements fermés (Champ-Dollon, Curabilis, Brenaz, Clairière, Favra). L'établissement de Frambois est un établissement concordataire situé sur le territoire genevois, mais subordonné à la Fondation romande de détention LMC ;
- trois établissements ouverts (Vallon, Montfleury, Villars) ;
- et depuis le 1er avril 2016, la brigade de sécurité des audiences (BSA - anciennement service de détachement de convoyage et de surveillance DCS).

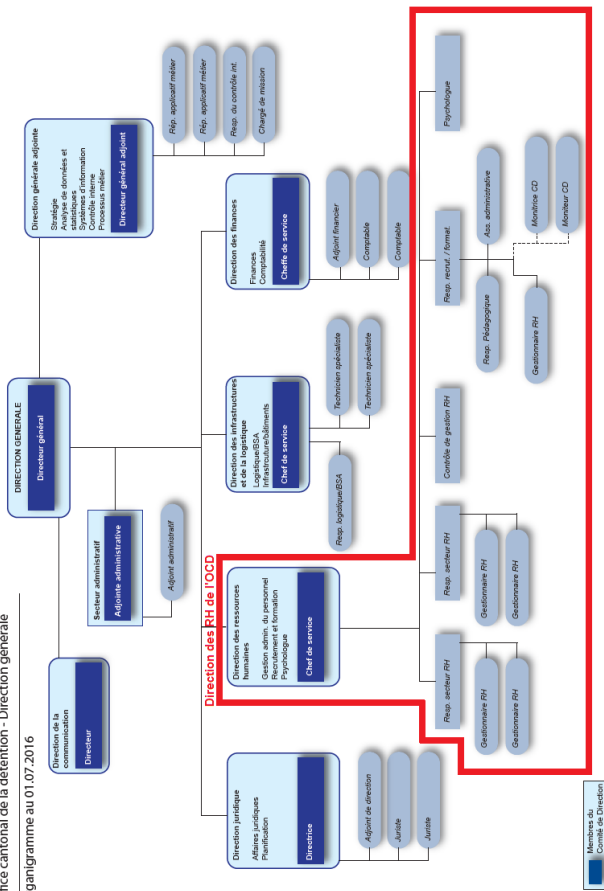


### Organigramme de la direction générale de l'OCD :

La direction générale de l'OCD comprend 29.10 ETP (juin 2016). Elle regroupe des directions suivantes : direction générale adjointe, communication, juridique, ressources humaines, infrastructures et logistique, et finance.

La direction des ressources humaines de l'OCD est encadrée en rouge dans l'organigramme ci-dessous.

Département de la sécurité et de l'économie (DSE)  
Office cantonal de la détention - Direction générale  
Organigramme au 01.07.2016





### 3.1.3. Effectifs de l' OCD

Le tableau ci-dessous présente les effectifs à fin mai 2016 et la planification prévue à fin décembre 2016 :

En nombre d'ETP	Effectifs réels Mai 2016	Planification Décembre 2016
Direction générale	29.10	34.10
Centre de formation des agents de détention <sup>3</sup>	19.00	32.00
Champ-Dollon	322.90	323.90
Curabilis	75.90	91.90
Brenaz	118.00	122.00
Clairière	39.05	58.70
Favra	20.00	22.00
Montfleury	12.20	12.40
Vallon	10.10	10.10
Villars	11.00	11.00
Service de probation et d'insertion (SPI)	59.80	62.55
Service d'application des peines et mesures (SAPEM)	22.80	23.10
Brigade de sécurité des audiences (BSA)	60.80	67.80
<b>Total</b>	<b>800.65</b>	<b>871.55</b>

Source : tableau effectif Planiposte à fin mai 2016

L'OCD, créé en 2012 en remplacement de l'office pénitentiaire, se développe fortement afin de concrétiser la planification 2012-2022 adoptée par le Conseil d'État le 14 novembre 2012<sup>4</sup>. Le taux de croissance annuel moyen est de 13 %. Il s'explique notamment par l'extension de la Brenaz et l'ouverture progressive de Curabilis, qui a nécessité le recrutement de nombreux agents de détention.

Le tableau ci-après montre l'évolution annuelle des effectifs depuis 2012 :

	2012	2013	2014	2015	Planifié 2016
ETP en fin d'année	538	625	682	742	872
Variation annuelle	N/A	16.2%	9.1%	8.8%	17.5%

Source : effectifs détaillés du bilan social de l'État de Genève pour la période 2012-2015

### 3.1.4. Les ressources humaines de l' OCD

La direction des RH de l'OCD a été créée au cours de l'année 2013.

La direction est divisée en quatre secteurs supervisés par un chef de service :

- l'administration du personnel a notamment pour mission le conseil et le soutien à la ligne hiérarchique dans tous les domaines RH (management, gestion du changement, organisation du travail, gestion des conflits, contentieux, évaluations de postes, etc.). Elle contribue à l'établissement et au suivi du budget du personnel et analyse les moyens nécessaires pour assurer les prestations. Elle est composée de deux unités avec chacun un responsable et deux gestionnaires :
  - o la première unité s'occupe des collaborateurs de Champ-Dollon, de la Brenaz, de Curabilis et de la Clairière ;

<sup>3</sup> L'effectif mentionné correspond aux stagiaires agents de détention.

<sup>4</sup> Source : [https://www.ge.ch/conseil\\_etat/2009-2013/communiqués/doc/20121123-annexe1.pdf](https://www.ge.ch/conseil_etat/2009-2013/communiqués/doc/20121123-annexe1.pdf)

- la deuxième unité s'occupe des collaborateurs des deux services de l'OCD (SPI et SAPEM), des plus petits établissements et de la direction générale.
- le recrutement et la formation, composé de quatre collaborateurs et de deux moniteurs, agents de détention détachés de Champ-Dollon. Le rôle de ce secteur est d'assurer l'engagement, la formation et l'affectation future des nouveaux agents de détentions (50 à 80 agents par année ces dernières années).
- le contrôle de gestion RH, dont le poste a été ouvert en cours d'audit, a pour but d'effectuer le suivi du budget lié aux charges du personnel ainsi que d'élaborer et de mettre à disposition des indicateurs de pilotage de la fonction RH sur la base d'une analyse permanente des besoins, en collaboration avec les responsables de secteur RH, la direction des finances et le contrôle interne.
- la psychologue du personnel.

## 3.2. Définitions et missions en matière de gestion des ressources humaines

De manière générale, la gestion RH désigne l'ensemble des moyens mis en œuvre pour :

- garantir en permanence à une entité une adéquation entre ses ressources et ses besoins de personnel, sur le plan quantitatif comme qualitatif ;
- mobiliser et développer des ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie d'une organisation ;
- gérer la partie administrative des ressources humaines (paie, certificats de salaire, assurances sociales, etc.).

### 3.2.1. Les quatre rôles fondamentaux et processus clés en matière de ressources humaines

Le rôle de la fonction des ressources humaines s'articule autour de quatre axes principaux<sup>5</sup>, qui correspondent aux missions principales des ressources humaines au sein d'une organisation :

- **les prestations de service de la fonction RH** : sur la base des effectifs et de la gestion de l'information à disposition de la fonction RH, il s'agit d'apprécier comment elle « *travaille à améliorer de façon continue la partie de son activité qui s'apparente à des prestations de service, du point de vue des coûts, de la qualité du service rendu et de son efficacité opérationnelle* ».
- **la gestion stratégique des ressources humaines** : il s'agit d'apprécier « *en quoi les politiques et les pratiques RH créent des conditions favorables au déploiement de la stratégie y compris sur le plan de la maîtrise des coûts salariaux* ».
- **la gestion de la conduite du changement** : il s'agit d'apprécier « *la manière dont l'organisation prépare et conduit les actions de changement nécessaire en obtenant l'adhésion et l'implication de l'ensemble du personnel. La fonction RH n'est pas nécessairement le pilote du changement, mais doit mettre à disposition des ressources et assurer la cohérence* ».
- **la gestion mobilisatrice des personnes** : il s'agit d'apprécier « *la manière dont la motivation et l'implication du personnel sont soutenues et améliorées pour faciliter le déploiement de la stratégie par la participation, la responsabilisation, la fixation d'objectifs et la reconnaissance financière et non financière* ».

<sup>5</sup> Voir notamment le « Manuel d'audit du management des ressources humaines », Alain Meignant, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2009, ainsi que les travaux de Dave Ulrich, cofondateur de RBL, un cabinet américain de conseil en gestion des ressources humaines et en leadership. Ce dernier est l'auteur de plusieurs ouvrages dont le plus diffusé au sein des entreprises est Human Resource Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results, Harvard Business School Press, Boston, 1996.

Dans ce cadre, les principaux processus gérés par les ressources humaines sont :

- le recrutement, l'intégration et la fin des rapports de service ;
- la gestion des carrières, la mobilité et la promotion ;
- le développement des compétences et la formation ;
- le positionnement et l'évaluation des fonctions.

### **3.2.2. Recrutement, intégration et fin des rapports de service**

#### **Recrutement et intégration du candidat**

Le processus de recrutement vise à assurer l'adéquation entre la personne recrutée et les besoins, présents et futurs, d'une organisation. Ceci se traduit par une évaluation des compétences dans le respect des bonnes pratiques en la matière.

La réussite du recrutement repose sur :

- une définition et une description réaliste du poste à pourvoir ;
- l'identification du profil correspondant ;
- la recherche fructueuse du candidat compétent et son embauche ;
- son intégration réussie dans l'organisation.

Le suivi de la période d'intégration se fait généralement au rythme des entretiens individuels. Le suivi est particulièrement important pendant la période d'essai, car il s'agit d'un intervalle de temps permettant de vérifier qu'il y a bien une bonne adéquation entre le candidat choisi et le poste. La période d'essai permet donc aux deux parties de confirmer ou d'infirmer le choix et, si nécessaire, de revenir rapidement sur les décisions prises.

#### **Fin des rapports de service**

Le processus de fin des rapports de service marque la fin de la carrière du collaborateur au sein de l'organisation. Les causes du départ peuvent être multiples : démission, licenciement, départ à la retraite (anticipé ou non).

Il est utile à l'organisation de connaître les raisons d'une démission, afin de s'assurer notamment que le départ n'est pas le signe de dysfonctionnements internes. Ceci peut être fait notamment au travers d'un entretien de départ.

### **3.2.3. Gestion des carrières, mobilité et promotion**

Ce processus tient compte des besoins de l'organisation, des disponibilités internes, des compétences des collaborateurs et de leurs souhaits. Il permet de proposer aux collaborateurs d'évoluer soit par mobilité dans des postes au même niveau hiérarchique, soit par promotion à une fonction hiérarchique supérieure. Ce processus permet également de suivre l'évolution des collaborateurs au sein de l'organisation.

Il est en lien étroit avec les processus de recrutement et de développement des compétences et formation.

#### **3.2.4. Développement des compétences et formation**

Ce processus permet à l'organisation de s'assurer de l'adaptation de ses collaborateurs à l'évolution de l'environnement de travail (nouvelles orientations stratégiques de l'organisation, cadre juridique, outils informatiques, etc.). Il permet à la fois de répondre aux besoins d'efficacité et d'efficience de l'organisation et d'assurer l'employabilité des collaborateurs.

La bonne mise en œuvre de ce processus passe notamment par une analyse des besoins (comparaison entre les besoins actuels et futurs de l'organisation et les compétences des collaborateurs) ainsi que par l'élaboration et la mise en œuvre d'un véritable plan de formation.

#### **3.2.5. Positionnement et évaluation des fonctions**

Ce processus s'inscrit dans le cadre de la politique salariale et vise à définir le niveau de rémunération de chaque fonction (« type de poste »).

### **3.3. Bases légales pertinentes pour les RH**

#### **3.3.1. Organisation légale et réglementaire des ressources humaines**

L'art. 2 de la loi sur l'exercice des compétences du Conseil d'État et l'organisation de l'administration (LECO B 1 15) confère à cette autorité le pouvoir de régler les attributions des départements en constituant des offices ou des services et en leur déléguant les compétences nécessaires sous son autorité.

Le Conseil d'État a édicté des règlements d'application, notamment le règlement sur l'organisation cantonale (ROAC B 4 05.10) qui précise à l'art. 3 que l'office du personnel de l'État (OPE) dépend du département des finances (DF).

Ce même règlement prévoit pour le DSE un secrétariat général comprenant une direction de ressources humaines.

#### **3.3.2. Bases légales et réglementaires applicables à l'OCD en matière de gestion du personnel**

À l'exception du personnel pénitentiaire de la prison de Champ-Dollon, le personnel de l'OCD est soumis aux principaux textes suivants :

- loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC, B 5 05) ;
- règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC, B 5 05.01).

Le personnel pénitentiaire de la prison de Champ-Dollon est quant à lui soumis à la loi sur l'organisation et le personnel de la prison (LOPP, F 1 50) ainsi qu'au règlement sur l'organisation et le personnel de la prison (ROPP, F 1 50.01). Pour le surplus, il est également soumis à la LPAC. L'art. 1 al.1 LPAC précise en effet qu'elle s'applique « *aux fonctionnaires de la prison, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison, du 21 juin 1984* ».

#### **Projet de modification de la LOPP**

Un projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire a été déposé le 30 avril 2015 auprès du Grand Conseil (PL 11661). Dans le cadre de ce projet de loi, il est proposé « *de créer un statut unique et spécifique – en d'autres termes dérogeant au statut prévalant pour le personnel de l'administration cantonale – pour tout le personnel pénitentiaire. Ce statut s'appliquerait également par analogie aux établissements de détention administrative sous l'autorité de la DG OCD. Il est inspiré du statut actuel du personnel de la prison de Champ-Dollon toiletté et modernisé pour tenir compte des besoins actuels et des futurs défis du domaine pénitentiaire.*

*Un tel statut unique permet d'assurer la mobilité des collaborateurs entre les établissements du canton et leur offre, par conséquent, une plus grande diversité d'activités. Il garantit en outre une égalité de traitement entre tous.*

[...]

*Ce projet de loi garantit également une formation uniforme et de qualité du personnel de surveillance, tant par le biais d'une formation de base que par le biais d'une formation continue ».*

Ce projet de loi est en suspens auprès de la commission judiciaire et de la police du Grand Conseil à la date du 31 août 2016.

### 3.4. Principaux acteurs intervenant dans les RH

Selon sa réponse du 6 septembre 2006 à la motion M 1658-A, le Conseil d'État définit la gestion des RH comme étant une fonction partagée, à savoir :

- la gestion individuelle doit s'opérer au niveau des départements ;
- la gestion collective doit s'effectuer au niveau de l'OPE.

#### 3.4.1. L'Office du personnel de l'État (OPE)<sup>6</sup>

Les missions principales de l'OPE sont :

- « d'élaborer sur la base des instructions du gouvernement des politiques et des programmes d'action en matière RH ;
- de coordonner leurs mises en œuvre avec les différents partenaires tels que le collège spécialisé RH et les ressources humaines départementales ;
- de contrôler l'application des lois, règlements et directives ;
- de garantir l'égalité de traitement entre les membres du personnel.

*L'OPE a donc une fonction transversale d'expertise, de soutien et de conseil en matière RH à l'ensemble de l'administration cantonale. Il est un centre de compétences et de ressources à la disposition des départements pour les questions relatives à la gestion du personnel, à l'organisation, à la conduite du changement, ainsi que dans les procédures judiciaires. Il peut apporter un appui dans le traitement des situations individuelles à la demande des départements (par exemple pour l'appréciation d'un motif de résiliation ou l'accompagnement lors de procédures judiciaires). »*

#### 3.4.2. Les ressources humaines départementales<sup>6</sup>

*« Les ressources humaines départementales ont pour principale mission de promouvoir la politique RH définie par le Conseil d'État. Elles contribuent à la motivation et au développement du personnel de l'administration. En outre, elles ont pour rôles de promouvoir la gestion du personnel au regard des lois, règlements et directives en vigueur. Elles doivent, tout à la fois, faciliter la gestion opérationnelle du personnel et développer une vision prospective par la gestion prévisionnelle des effectifs, accompagnée d'une gestion des compétences. »*

*Les ressources humaines départementales ont pour responsabilités de définir les orientations RH pour un département ou une entité, mettre en œuvre des outils de pilotage transversaux fournis par l'OPE ou développer des outils ad hoc pour répondre aux besoins spécifiques du département et de gérer les compétences des personnes, de conseiller et soutenir les hiérarchies dans leurs activités de développement et de gestion du personnel. »*

<sup>6</sup> Source : réponse du 6 septembre 2006 du Conseil d'État à la motion M 1658-A



### **3.4.3. La hiérarchie au sein des départements<sup>6</sup>**

*« Elle joue un rôle primordial dans la gestion RH opérationnelle. Elle est responsable de l'encadrement de son personnel et doit faire en sorte de maintenir et développer la motivation des collaborateurs pour que des prestations de qualité puissent être délivrées.*

*Les rôles et responsabilités de la hiérarchie consistent notamment à*

- *recruter et engager les nouveaux collaborateurs ;*
- *former ses collaborateurs dans leurs nouvelles activités et leur offrir une formation continue adaptée à leurs besoins ;*
- *expliquer aux collaborateurs les exigences de l'emploi pour lequel ils/elles ont été engagés (cahier des charges) ;*
- *préciser ce qu'elle attend de ses collaborateurs en termes de contribution (fixation d'objectifs). Elle doit aussi s'assurer que les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs sont réalistes et réalisables.*

*Une part des activités de la hiérarchie consiste à évaluer le travail accompli par chacun en faisant un bilan de la période écoulée, en relevant les efforts fournis et en fixant de nouveaux objectifs pour la période à venir (entretien d'évaluation et de développement du personnel).*

*Enfin, la hiérarchie doit intervenir en cas de conflits pour gérer des situations problématiques. Lorsque c'est nécessaire, elle doit conduire des entretiens qui, dans certains cas, peuvent aboutir à des licenciements pour motifs fondés. »*

### **3.4.4. La commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (CREMEF)<sup>7</sup>**

Cette commission a pour but de permettre aux membres du personnel de l'État et des établissements publics médicaux de demander le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions (rangement, cotation, classification). Elle est composée de six membres désignés par le collège des secrétaires généraux pour une période de cinq ans. Les membres sont choisis parmi les secrétaires généraux, les responsables des ressources humaines ou les hauts fonctionnaires en activité ou à la retraite.

Le département des finances assure le secrétariat de la commission.

<sup>7</sup> RComEF, B5 15.04

## 4. ANALYSE

### 4.1. Recrutement et intégration

#### 4.1.1. Contexte

Le processus de recrutement et d'intégration au sein de l'OCD est encadré par les directives transversales édictées par l'OPE et par les directives départementales édictées par la DDRH du DSE.

#### Analyse des besoins

Tout poste à pourvoir doit faire l'objet d'une analyse de besoin réalisée par le service demandeur en incluant la définition du profil du poste, la rédaction du cahier des charges et la vérification de la disponibilité budgétaire. Le service formule sa demande par le biais du formulaire d'autorisation préalable.

#### Publication de l'annonce

Dès validation de l'autorisation préalable, l'ouverture de poste est publiée dans le bulletin des places vacantes de l'État. L'annonce doit brièvement décrire les caractéristiques du poste ainsi que les exigences de formation et d'expérience professionnelle.

Par exemple, le métier d'agent de détention requiert les prérequis suivants<sup>8</sup> :

- « Être de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis C ;
- Être âgé(e) de minimum 22 ans ;
- Être titulaire du permis de conduire ;
- Être en bonne santé ;
- Ne faire l'objet d'aucune poursuite ou acte de défaut de biens ;
- Avoir un CFC ou une formation jugée équivalente ;
- Avoir un casier judiciaire vierge/sans antécédents de police ;
- Avoir achevé son école de recrue/service civil ou être soumis à la taxe d'exemption de l'obligation de servir ».

Tout poste vacant doit préalablement à sa publication (au moins dix jours ouvrables) faire l'objet d'une annonce auprès de l'office cantonal de l'emploi (OCE).

#### Gestion des candidatures et choix du candidat

##### Pour les agents de détention

La gestion des candidatures pour les stagiaires agents de détention est réalisée par le secteur recrutement et formation de la direction des RH de l'OCD. Les étapes du processus sont décrites ci-après :

- le dossier du candidat est examiné sous l'angle de l'exhaustivité des documents envoyés et des prérequis à remplir ;
- une rapide enquête de police est demandée auprès du centre d'information et de documentation (CID) de la police ;

<sup>8</sup> Source : <http://devenez.ch/agent-e-de-detention>

- le candidat retenu suite à cette première sélection doit ensuite passer des tests psychotechniques réalisés par la psychologue de l'OCD et se soumettre à une visite médicale auprès du médecin-conseil ;
- s'il satisfait aux exigences, il participe ensuite à une journée de stage dans un établissement pénitentiaire ;
- une enquête de police approfondie est ensuite demandée à la police ;
- enfin le comité de sélection, composé du chef de service RH de l'OCD, du responsable du secteur formation et du recrutement ainsi que d'un gardien-chef, se prononce sur l'engagement du candidat en tant que stagiaire agent de détention et sur son entrée au sein de l'école de formation cantonale genevoise.

Au bout des douze mois d'école et de stage (voir chapitre 4.4) et sous condition de réussite de l'école et de la pratique du terrain, le stagiaire est engagé en qualité d'agent de détention.

Le processus suivi pour le recrutement d'un agent de détention expérimenté est similaire à celui d'un agent de détention stagiaire, hormis la période de formation et de stage.

#### Pour le personnel administratif et technique

Les dossiers de candidature sont adressés au service demandeur, qui effectue un premier tri et établit un tableau récapitulatif des candidatures reçues. Le service demandeur s'assure que le dossier est complet.

Le premier entretien est mené par le service demandeur, avec l'appui de la direction des RH de l'OCD au besoin. Il vise à couvrir les aspects liés au métier. Si le recrutement concerne un poste de cadre, un deuxième entretien a lieu avec le chef de service RH de l'OCD. Celui-ci traite plus particulièrement des aspects liés à la personnalité et au relationnel. Le choix final du candidat est validé par le directeur général de l'office. Les postes de cadres supérieurs font l'objet d'une évaluation<sup>9</sup> (« assessment ») réalisé par la DDRH du DSE. La candidature retenue est soumise à la validation du conseiller d'État.

#### Formalités postérieures au recrutement

Une fois le candidat choisi, la direction des RH de l'OCD prépare le contrat de travail, fixe la classe et l'annuité grâce au modèle de calcul en vigueur au sein de l'État. La classe et l'annuité sont validées par la DDRH du DSE.

Le contrat de travail est signé par le directeur général de l'OCD pour les nouveaux employés et par le conseiller d'État pour les nouveaux fonctionnaires.

La directive départementale sur le processus de recrutement précise également que *« le responsable hiérarchique, en collaboration avec son RH office, veille à la tenue des délais d'entretien d'évaluation et de développement du personnel (EEDP ou EEDM), une attention particulière doit être apportée à la période probatoire, et de la possibilité de poursuivre le contrat de travail »*.

<sup>9</sup> « L'évaluation doit permettre de dégager les modalités caractéristiques et les traits de comportements, ainsi que d'observer ce que le candidat met en oeuvre dans des situations professionnelles normales et de stress. Elle permet de mesurer de manière objective et partagée avec le candidat son potentiel à occuper la fonction, à identifier les réserves et risques potentiels et, le cas échéant, de déterminer les objectifs et conditions liés à l'engagement » (directive départementale sur le processus de recrutement DSE-03-07, chapitre 2.5)

L'ensemble des documents est consigné dans le dossier du collaborateur. Les dossiers du collaborateur sont centralisés à la direction des RH de l'OCD. Le contenu du dossier est standardisé selon une directive émise par le département.

#### **4.1.2. Constats**

À titre liminaire, les travaux menés par la Cour sur la base d'un échantillon de 20 dossiers démontrent une absence d'écart pertinente entre les candidatures retenues et les exigences relatives aux postes concernés.

##### **Constat 1 : Des contrôles partiellement redondants et un calendrier inadéquat en lien avec l'autorisation préalable d'engagement**

Selon la directive départementale sur le processus de recrutement, « *le service formule sa demande d'engagement au moyen du formulaire d'autorisation préalable à la DRH qui donne son préavis et le transmet au conseiller d'État et au secrétaire général pour décision.* » Dans les faits, le formulaire complété par le service demandeur est tout d'abord visé par la direction des RH de l'OCD, puis revu de manière informelle par le directeur général de l'OCD avant d'être transmis à la DDRH du DSE pour préavis, au secrétaire général et au conseiller d'État pour validation. Il y a ainsi une succession de cinq étapes portant sur les mêmes éléments : validation de l'adéquation de la demande avec les besoins et de la disponibilité budgétaire pour l'engagement du collaborateur. Cette succession d'étapes, même si elle est effectuée rapidement (en moyenne en sept jours sur les dossiers examinés par la Cour), engendre une redondance partielle des contrôles.

Par ailleurs, la Cour a constaté que le nom du futur collaborateur est souvent mentionné dans la demande d'autorisation préalable d'engagement (dans 12 dossiers sur 20 examinés), ce qui signifie que le poste a déjà été publié, et les entretiens de recrutement menés.

Finalement, la Cour observe que le recrutement des agents de détention se fait en continu et l'analyse du besoin formalisée dans le formulaire indique généralement qu'il s'agit d'« assurer la réalisation des objectifs de la planification pénitentiaire ». Or, le contrôle prévu actuellement, à savoir les vérifications successives précitées, ne permet pas d'assurer la conformité du recrutement individuel par rapport aux besoins opérationnels globaux de l'OCD.

##### **Constat 2 : Absence de vérification systématique des antécédents et des références pour le personnel administratif et technique**

La directive départementale sur le processus de recrutement indique qu'« *il est fortement conseillé au RH office d'effectuer une prise de renseignement auprès des références transmises et/ou anciens employeurs du candidat finaliste.* » Selon les tests réalisés par la Cour, la vérification des antécédents et des références n'est pas systématiquement effectuée pour le personnel administratif et technique ou, lorsqu'elle est réalisée, ne fait pas l'objet d'une formalisation dans le dossier du collaborateur (aucune trace écrite n'a été retrouvée pour les 8 dossiers de recrutement de personnel administratif et technique examinés par la Cour). Or, cette vérification est essentielle pour s'assurer du bon fonctionnement de l'entité concernée, puisque l'engagement d'un collaborateur ne correspondant pas aux compétences annoncées ou dont le sens éthique n'est pas en

adéquation avec la fonction publique aura un impact sur les prestations fournies et sur l'image de l'office.

Ce risque n'est pas seulement théorique, car un cas de falsification du certificat de travail a été relevé alors que la personne concernée travaillait à l'OCD depuis plusieurs années. Cette falsification a été détectée postérieurement par le DSE et finalement la personne a été licenciée depuis.

La Cour a également constaté que dans le cadre du recrutement d'un cadre intermédiaire en contact avec les détenus, l'OCD a choisi de ne pas demander d'enquête de police rapide et d'attestation de non-poursuite, la procédure ne l'exigeant pas systématiquement. Sur demande de la Cour, l'OCD a complété ce dossier en cours d'audit.

### **Constat 3 : Plusieurs cas de violation des directives transversales et départementales dans la gestion des candidatures et des dossiers**

Les directives départementales et transversales ne sont pas systématiquement respectées et le système de contrôle interne n'a pas permis d'identifier ces cas. Les tests menés par la Cour ont fait ressortir :

- des dossiers de recrutement incomplets (6 dossiers sur 20 ne comprenaient pas un ou plusieurs documents exigés tels que l'extrait du casier judiciaire ou l'attestation de non-poursuite) ;
- l'absence systématique du tableau récapitulatif des candidatures reçues, du tableau de suivi des candidatures et la grille des entretiens pour les candidats finalistes (20 dossiers testés) ;
- des lettres d'engagement ou de promotion signées après la date d'entrée en fonction ou de promotion de la personne concernée (pour 6 dossiers sur 20) ;
- l'absence de cahier des charges signé dans le dossier du collaborateur (16 dossiers sur 20) ;
- des entretiens d'évaluation et de développement du personnel non effectués selon la fréquence requise par les bases légales (sur 20 dossiers testés, 12 n'incluaient pas l'ensemble des formulaires requis).

#### **4.1.3. Risques découlant des constats**

Les **risques opérationnels, financiers et d'image** tiennent à l'engagement d'une personne dont les antécédents et les références ne répondent pas aux exigences de la fonction, notamment du point de vue de l'intégrité et de l'éthique, ce qui peut engendrer un impact négatif sur la délivrance des prestations.

Le **risque de non-conformité** est avéré au regard des écarts constatés vis-à-vis des directives internes.

Le **risque de contrôle** tient à l'absence de contrôles permettant de s'assurer du bon respect des bases légales, réglementaires et des directives internes.

#### **4.1.4. Recommandations**

##### **Recommandation 1 : [cf. constat 1] Revoir les contrôles en lien avec l'autorisation préalable d'engagement et le choix du candidat**

La Cour recommande à la DDRH du DSE de revoir les contrôles en lien avec l'autorisation préalable d'engagement :

- afin d'optimiser les contrôles, revoir la liste précise des vérifications à effectuer et des personnes responsables des contrôles afin d'éviter les redondances partielles ;
- revoir le séquençement des contrôles pour que le formulaire d'autorisation préalable soit systématiquement complété au moment de la survenance du besoin et non pas après l'ouverture du poste et la conduite des entretiens ;
- établir et formaliser des contrôles globaux sur le disponible budgétaire et les besoins en personnel selon la planification pénitentiaire.

##### **Recommandation 2 : [cf. constat 2] Établir une procédure interne en lien avec la vérification des antécédents et des références du personnel administratif et technique**

La Cour recommande à la DDRH du DSE d'établir une procédure interne en matière de vérification des antécédents et des références pour le personnel administratif et technique, de la mettre en place et de contrôler sa bonne application. La procédure devra inclure, en fonction de la typologie des postes à pourvoir (ex. : cadre, contact avec les détenus, etc.) les éléments suivants :

- les pièces à fournir systématiquement par le candidat (extrait de casier judiciaire, attestation de non-poursuites, etc.) ;
- les conditions pour demander une enquête de police rapide et/ou une enquête approfondie ;
- la vérification des certificats de travail ;
- la prise de contact avec les références.

##### **Recommandation 3 : [cf. constat 3] Mettre en place des contrôles formalisés permettant de s'assurer du respect des directives internes**

La Cour recommande à la direction des RH de l' OCD de mettre en place des contrôles par sondage permettant de s'assurer que les directives transversales et départementales en matière de recrutement et de gestion des dossiers sont respectées, notamment sur les aspects suivants :

- le contenu exhaustif des candidatures reçues (ensemble des pièces à obtenir) ;
- l'existence d'une grille de synthèse des candidatures reçues et des entretiens réalisés ;
- la vérification des références des candidats ;
- la présence du cahier des charges signé dans le dossier du collaborateur ;
- la présence des formulaires d'EEDP et d'EEDM pour toutes les échéances requises selon les bases légales.

Ces contrôles devront être formalisés en utilisant les outils et les fiches de contrôle mis en place par le département dans le cadre du SCI.

#### **4.1.5. Observations de l'audit**

*Recommandation 1 :*

*La DDRH va effectuer une analyse des étapes du document d'autorisation préalable et veillera à ce que ce dernier soit systématiquement complété au moment de la survenance du besoin. Le séquençement des contrôles sera adapté pour aller dans le sens des recommandations de la Cour.*

*Recommandation 2 :*

*La DDRH va compléter la directive départementale relative au recrutement pour ce qui concerne la vérification des antécédents et des références en lien avec les directives de l'OPE.*

*Recommandation 3 :*

*Les constats de la Cour mettent en évidence des problèmes portant principalement sur la nécessité de formaliser les contrôles, dont nombre sont effectués de manière informelle et également après l'engagement du personnel. Les outils de contrôle sont déjà en place au niveau départemental et la direction RH de l' OCD veillera à les utiliser et à les formaliser systématiquement, avec l'appui de la direction départementale des RH.*

## 4.2. Fin des rapports de service

### 4.2.1. Contexte

#### Les types de résiliations des rapports de travail

Il existe plusieurs types de fin des rapports de service au sein de l'État de Genève:

- résiliation par le fonctionnaire (art. 21 al.2 LPAC et art. 14 LOPP) ;
- résiliation des rapports de service pour motif fondé (art. 21 al.3, art. 22 LPAC et art. 14A de la LOPP) ;
- suppression d'un poste (art. 23 LPAC) ;
- retraite (art. 25 LPAC et art. 16 LOPP) ;
- invalidité (art. 26 LPAC) ;
- mise à la retraite pour cause d'invalidité (art. 15 LOPP).

#### Résiliation par le collaborateur

Pour les fonctionnaires et employés soumis à la LPAC, chaque collaborateur peut mettre fin aux rapports de services en respectant les délais suivants (art. 29 LPAC) :

- *« Pendant le temps d'essai, d'une durée de 3 mois au plus, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine.*
- *Après le temps d'essai et pendant la 1ère année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.*
- *Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois ».*

Pour les fonctionnaires soumis à la LOPP, l'art. 14 précise que *« tout fonctionnaire a le droit de résigner sa fonction moyennant un préavis donné par écrit au moins 3 mois à l'avance et pour la fin d'un mois ».*

#### Résiliation des rapports de service pour motif fondé

Selon l'art. 22 de la LPAC, *« il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de :*

- *l'insuffisance des prestations ;*
- *l'inaptitude à remplir les exigences du poste ;*
- *la disparition durable d'un motif d'engagement ».*

L'art. 14A de la LOPP précise qu' *« après la période d'épreuve, le Conseil d'État peut résilier les rapports de service d'un fonctionnaire de la prison pour motif fondé, notamment en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, lorsque leur continuation n'est pas compatible avec le bon fonctionnement de la prison ».*

#### Suppression d'un poste

Selon l'art. 23 LPAC *« lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail. Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités ».*

Le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois (art. 2 LPAC).



#### Retraite :

Le personnel soumis à la LPAC peut prendre d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint sa 65<sup>e</sup> année (art. 25). *« Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, le Conseil d'État ou le conseil d'administration peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans ».*

Les fonctionnaires de la prison soumis à la LOPP peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 58 ans avec une limite fixée à 65 ans (art. 16 LOPP).

De manière générale, le personnel soumis à la LPAC est affilié à la caisse de prévoyance de l'État de Genève (CPEG) alors que le personnel soumis à la LOPP est affilié à la caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et de la prison (CP).

#### Invalidité :

Pour le personnel soumis à la LPAC, il peut être mis fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction et, s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (art. 26).

Selon l'art. 15 de la LOPP *« le fonctionnaire de la prison qui est devenu incapable en permanence de remplir les devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'État, après expertise médicale, s'il y a lieu, pour cause d'invalidité et a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par les statuts de la caisse de prévoyance. Si l'intéressé, bien qu'incapable à remplir les devoirs de la charge de fonctionnaire de la prison, reste capable de remplir un autre emploi, pour lequel il est qualifié, le Conseil d'État peut ordonner son transfert dans une autre administration où il servira dans des conditions salariales égales. Dans cette éventualité, tout ce qui a trait à la prévoyance professionnelle est réglé conformément aux statuts de la caisse de prévoyance ».*

#### **Modalités opérationnelles de la résiliation du contrat de travail**

Pour ce qui concerne les départs volontaires, les notifications des collaborateurs arrivent directement auprès de la direction des RH de l' OCD.

Pour le traitement des résiliations par l'employeur, la direction des RH de l' OCD se réfère à la DDRH du DSE, avec l'appui de la direction juridique du département. L'entier du processus et les entretiens liés à un contentieux sont réalisés par la direction des RH de l' OCD, en collaboration avec la hiérarchie concernée.

#### **4.2.2.      Constats**

##### **Constat 4 : Lacunes dans le processus de fin des rapports de service**

Malgré la mise en place d'un fichier de répartition des tâches pour les résiliations par l'employeur, la Cour constate que, dans la pratique, les rôles, les responsabilités et les délais à respecter par les différents acteurs du département ne sont pas définis de manière précise.

Les tests de détail effectués par la Cour font ressortir qu'en l'absence d'une directive relative à la fin des rapports de service et en contradiction avec les exigences de l'administration cantonale en la matière<sup>10</sup> :

- le certificat de travail n'est pas systématiquement établi dans les dossiers du personnel (absent dans 13 dossiers sur 17 analysés). Ceci contrevient à l'art. 39 du RPAC qui précise qu'un certificat de travail doit être remis aux collaborateurs quittant leurs fonctions ;
- la restitution du matériel (clé, carte de légitimation, etc.) n'est pas systématiquement formalisée (cette formalisation de la restitution du matériel est absente dans 9 dossiers sur 17 analysés) ;
- la demande et la confirmation de désactivation des droits d'accès physique et informatiques ne sont pas systématiquement formalisées (cette formalisation de désactivation des droits d'accès physique et informatiques est absente dans 13 dossiers sur 17 analysés) ;
- il n'y a pas d'entretien de départ réalisé par les établissements, par les services ou par la direction des RH de l'OCD ;
- la hiérarchie a souhaité mettre fin aux rapports de service avec un collaborateur en échec à la formation initiale cantonale dès juillet 2014. Cependant, l'entretien de service n'a été réalisé qu'en janvier 2015 et la résiliation des rapports de service n'a été prononcée qu'au mois de mai 2015, soit dix mois après la décision de se séparer du collaborateur.

#### **Constat 5 : Libération anticipée de travailler**

Dans le cadre de la résiliation des rapports de travail, la Cour a constaté qu'une libération anticipée de l'obligation de travailler, d'une durée de cinq mois, supérieure au délai de congé, a été autorisée. Cela peut se justifier tant du point de vue opérationnel que financier, mais n'est pas prévu dans les normes légales ou réglementaires.

#### **4.2.3. Risques découlant des constats**

Les **risques financier, opérationnel et de contrôle** tiennent à l'absence de système de contrôle interne adéquat relatif au processus de résiliation des rapports de travail.

Le **risque de conformité** avéré tient à la violation de l'art. 39 du RPAC indiquant qu'un certificat de travail doit être remis aux collaborateurs quittant leurs fonctions.

Les **risques opérationnel et de contrôle** tiennent à l'absence de formalisation :

- de la restitution du matériel confié aux collaborateurs lors de leurs départs ;
- de la suppression des droits d'accès.

<sup>10</sup> Matrice de contrôle transversale de l'État en matière de gestion des RH.

#### 4.2.4. **Recommandations**

##### **Recommandation 4** : [cf. constat 4] *Établir une procédure sur la fin des rapports de service*

La Cour recommande à **la DDRH du DSE** d'établir une procédure sur la fin des rapports de service, incluant l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus, ainsi que les typologies des fins des rapports de service.

Dans ce cadre, la procédure devra notamment définir les rôles et responsabilités des acteurs pour les actions suivantes :

- l'établissement des certificats de travail ;
- la formalisation de la restitution du matériel ;
- la formalisation de la suppression des droits d'accès physiques et informatiques.

Dans le cadre du système de contrôle interne, la procédure devra également prévoir les revues et contrôles adéquats.

Le constat 5 a déjà fait l'objet d'un même constat et d'une recommandation dans le rapport d'audit relatif aux éléments de rémunération de la haute direction des entités du périmètre de consolidation de l'État de Genève<sup>11</sup>.

*En effet, afin de donner un cadre normatif minimal encadrant la pratique des indemnités de départ ou des libérations anticipées de l'obligation de travailler d'une durée supérieure au délai légal, la Cour recommandait au Conseil d'État de modifier le RTrait pour inclure une disposition autorisant leur principe, sans barème fixé à l'avance, dans des cas exceptionnels.*

*La Cour estime que cette modification réglementaire permettrait une meilleure gestion des cas problématiques au sein de l'administration, dès lors que le versement d'indemnités de départ ou la libération anticipée de l'obligation de travailler d'une durée supérieure au délai conventionnel sont à même de résoudre bien des situations difficiles par un règlement amiable, permettant d'éviter un litige judiciaire pouvant entraîner des coûts supérieurs à charge de l'employeur.*

La mise en œuvre de cette recommandation est pendante à ce jour, dès lors que le Grand Conseil n'a pas encore traité le projet de loi LOIDP.

En conséquence, la Cour est d'avis que la situation ne nécessite pas de nouvelle recommandation à adresser au Conseil d'État.

#### 4.2.5. **Observations de l'audit**

*Recommandation 4 :*

*La DDRH complètera la procédure départementale existante en précisant les rôles et responsabilités lors de la fin des rapports de service, en lien avec les directives existantes de l'OPE.*

<sup>11</sup> Rapport n° 82 : Rapport d'audit relatif aux éléments de rémunération de la haute direction des entités du périmètre de consolidation de l'État de Genève, publié le 30 octobre 2014. <http://www.cdc-ge.ch/fr/Publications/Rapports-d-audit/2014.html>

### 4.3. Gestion des carrières, mobilité, promotion et changement d'affectation

#### 4.3.1. Contexte

##### Entretiens individuels

Concernant les évaluations individuelles, les art. 13 et 14 LPAC précisent que *« chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur :*

- a) *les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué ;*
- b) *le maintien et le développement des compétences du titulaire ;*
- c) *les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir.*

*Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service ».*

Après la période probatoire, l'art. 46 RPAC, précise que *« des entretiens individuels réunissant le chef ou le responsable du service et le membre du personnel ont lieu une fois tous les 2 ans. Les entretiens portent sur les tâches dévolues au membre du personnel et sur leur réalisation en rapport avec les objectifs de service, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition ».*

Afin de préciser les modalités du processus concernant les entretiens d'évaluation et de développement du personnel et des managers (EEDP et EEDM), la DDRH a établi une directive (DSE 03-06).

La direction des RH de l'OCD est à la disposition des personnes effectuant l'évaluation et des collaborateurs évalués pour toute question concernant le formulaire d'entretien ou en lien avec le processus.

Par ailleurs, la direction des RH de l'OCD effectue un suivi des entretiens d'évaluations et envoie des rappels aux responsables hiérarchiques concernés lorsque les entretiens n'ont pas lieu selon les échéances définies par les bases légales. Si nécessaire, une deuxième relance est effectuée par la DDRH.

##### Promotion et changement d'affectation

L'art. 12 LPAC précise que *« l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps. Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire. Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service ».*

Selon l'art. 46A RPAC, un reclassement est prévu *« lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service ».* *« Un reclassement [...] est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées ».*

Pour le personnel pénitentiaire de la prison de Champ-Dollon, l'art. 13 de la LOPP indique que « les promotions se font par rang d'ancienneté pour les grades de gardien principal adjoint, surveillante principale adjointe, gardien principal et surveillante principale. [...] Pour tous les grades supérieurs, le Conseil d'État décide en dernier ressort, compte tenu des compétences, qualités et états de service des candidats. Les gardiens sous-chefs, la surveillante-chef, les gardiens-chefs adjoints et le gardien-chef sont choisis parmi le personnel gradé de la prison. Lorsque le département veut déroger à la règle [...], il soumet le cas à une commission chargée d'émettre un préavis. [...] Le préavis de la commission est transmis immédiatement au Conseil d'État ».

De plus, une note décisionnelle sur le processus de promotion a été édictée par le directeur de la prison de Champ-Dollon et validée par la direction DG de l' OCD le 6 novembre 2015. Cette note précise que pour les « personnels promus à des grades supérieurs : la direction de la prison transmet pvds au Président du département la liste des personnels retenus, accompagnée du plus récent EEDP, des états de service et d'un tableau récapitulatif la situation disciplinaire éventuelle, une appréciation de l'entretien mené ainsi que, cas échéant, des commentaires pertinents. La date de promotion proposée est simultanée ou postérieure à celle de la libération du grade correspondant. À réception de la liste des personnels proposés, la direction générale se détermine. Le cas échéant, après explication des motifs, elle demande à la direction de la prison de Champ-Dollon de formuler une nouvelle proposition. En présence d'éventuelles profondes divergences, les motivations de la direction générale et de la prison de Champ-Dollon qui sous-tendent les propositions formulées sont transmises au Président du département pour décision ».

Enfin pour ce qui concerne les transferts interdépartementaux et intra départemental d'un membre du personnel, la DDRH du département a établi une directive (DSE 03-08) précisant les modalités à suivre.

De manière transversale, l'OPE a établi une directive transversale sur l'évolution professionnelle (EGE 03-10) qui a pour objectifs de :

- « répondre aux besoins organisationnels de l'État et de ses départements (postes ouverts, restructurations, relève) ;
- accroître l'adéquation entre les compétences des collaborateurs/trices et les prestations à fournir (évolution des métiers, évolutions technologiques, besoins spécifiques) ;
- identifier et permettre, dans la mesure du possible, l'évolution des conditions de travail en fonction des attentes des collaborateurs/trices (mobilité géographique, changement de taux d'activité, changement d'horaires) ;
- identifier et accompagner, autant que faire se peut, les ambitions professionnelles des collaborateurs/trices (promotion, responsabilités managériales, réorientation) ».

### Sanctions et peines disciplinaires

Les sanctions possibles sont énumérées à l'art. 16 de la LPAC :

- a) « prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie :
  1. le blâme ;
- b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par le secrétaire général du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement, par le directeur général :



2. la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ;
3. la réduction de traitement à l'intérieur de la classe ;
- c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État ; au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire, par la commission de gestion du pouvoir judiciaire ; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :
  4. le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans ;
  5. la révocation ».

Pour le personnel pénitentiaire de la prison de Champ-Dollon, l'art. 17 de la LOPP indique que les peines pouvant être infligées suivant la gravité du cas sont :

- a) « le blâme ;
- b) des services supplémentaires ;
- c) la réduction du traitement pour une durée déterminée ;
- d) la dégradation ;
- e) la révocation ».

De plus, l'art. 17 précise également que « le directeur est compétent pour prononcer le blâme et les services supplémentaires. La réduction de traitement pour une durée déterminée est prononcée par le conseiller d'État en charge du département ; la dégradation et la révocation par le Conseil d'État ».

#### **4.3.2. Constats**

##### **Constat 6 : Cadre légal et réglementaire ne favorisant pas la mobilité des agents de détention**

La Cour constate que la présence de deux statuts du personnel pour les agents de détention ne favorise pas la mobilité interne.

En effet, les collaborateurs soumis à la LOPP sont au bénéfice de conditions différentes par rapport à ceux soumis à la LPAC :

- affiliation à la Caisse de pension de la police (CP) et non à la Caisse de pension de l'État de Genève (CPEG) qui implique un droit à la pension de retraite réglementaire à partir de 35 années d'assurances pour la CP et 40 années pour la CPEG ;
- retraite à partir de 58 ans pour la LOPP et 65 ans pour la LPAC ;
- indemnités spécifiques prévues dans le ROPP (ex. : indemnité pour surpopulation carcérale).

En date du 10 juin 2015, le Conseil d'État a pris une décision facilitant la mobilité interne en offrant la possibilité aux collaborateurs de Champ-Dollon transférés dans les autres établissements de maintenir leur affiliation à la CP. D'autre part, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 les nouveaux stagiaires agents de détention sont affiliés à la CP. La décision du CE n'a cependant pas eu l'effet escompté puisque, selon les informations fournies par l'audit, les agents de détention les plus expérimentés travaillent à Champ-Dollon alors que la moitié des agents de détention de la Brenaz et de Curabillis n'ont pas encore achevé leur formation.

##### **Constat 7 : Critères de promotion limités**

La Cour constate qu'à l'heure actuelle, les critères de promotion pour les agents de détention de Champ-Dollon sont, en début de carrière, basés sur l'ancienneté

dans le poste. Au vu des nouveaux défis en matière de population carcérale<sup>12</sup>, d'autres critères seraient plus pertinents pour promouvoir les agents de détention (formation spécifique et compétences particulières).

**Constat 8 : Absence d'indicateurs sur la gestion des carrières**

Malgré la directive transversale sur l'évolution professionnelle, la direction des RH de l' OCD n'a pas finalisé d'indicateurs concernant les promotions, les changements d'affectation, etc. En outre, elle ne dispose pas à l'heure actuelle d'un recensement des demandes et attentes des collaborateurs en la matière et des mesures prévues pour y répondre.

L'absence de ces données prive la direction des RH de l' OCD d'une information d'aide à la décision et augmente la difficulté de mettre en place une véritable politique de gestion de carrière et d'évolution professionnelle.

**Constat 9 : Absence de procédure de sanctions et de peines disciplinaires**

En ce qui concerne les sanctions et les peines disciplinaires, la Cour constate une absence de règles précisant les actions à mener et les acteurs concernés. Ceci augmente la difficulté de traiter les cas de manquements du personnel dans les délais et peut également amener à ne pas les traiter. Or, il est particulièrement important dans le domaine pénitentiaire que les autorités hiérarchiques puissent veiller au comportement exemplaire de leurs collaborateurs.<sup>13</sup>

Dans le cadre de ses tests de détail, sur 9 dossiers analysés, la Cour a pu identifier, malgré certaines actions ponctuelles prises par les responsables, les trois cas distincts ci-dessous :

- un avertissement prononcé 9 mois après les faits, ce qui diminue passablement sa pertinence en matière de gestion ;
- l'absence de traitement des manquements d'un collaborateur du point de vue disciplinaire. Ce collaborateur a fait l'objet d'une enquête pénale ayant abouti à une ordonnance de classement. Cette dernière précisait : *« il appartiendra à la direction de la prison de Champ-Dollon, respectivement au DSE, de traiter les faits sous l'angle disciplinaire »*. Sachant qu'entre-temps ce collaborateur a retrouvé un poste au sein d'un autre département et afin de récupérer plus rapidement le poste budgétaire concerné (mais après s'être assuré que le collaborateur ne serait plus en contact avec des détenus), l' OCD, en accord avec la direction juridique du département, a choisi de ne pas traiter ce cas sous l'angle disciplinaire. Par ailleurs, ces informations n'ont pas été transmises au département du nouvel employeur du collaborateur ;
- le cas d'un collaborateur ayant été impliqué dans plusieurs « incidents » n'a pas été traité, du point de vue disciplinaire. Ce collaborateur a ensuite été promu dans le cadre des promotions automatiques avec un retard de 15 mois par rapport aux délais réglementaires.

<sup>12</sup> Comme le vieillissement de la population carcérale et la prise en charge spécifique qu'il suppose, l'hétérogénéité linguistique et les barrières qu'elle engendre et le risque de radicalisation et la capacité d'identification et de traitement qu'il nécessite.

<sup>13</sup> Les règles pénitentiaires européennes mettent en avant le concept d'exemplarité au travers la règle 73 : *« Les autorités pénitentiaires doivent accorder une grande importance à l'observation des règles applicables au personnel »* et la règle 75 : *« Le personnel doit en toute circonstance se comporter et accomplir ses tâches de telle manière que son exemple exerce une influence positive sur les détenus et suscite leur respect. »*

### 4.3.3. **Risques découlant des constats**

Le **risque opérationnel** tient au cadre légal et réglementaire ne favorisant pas la mobilité des agents de détention au sein des différents établissements pénitentiaires.

Les **risques opérationnel et de contrôle** tiennent à l'absence d'un système de contrôle interne relatif au processus de gestion des carrières, des sanctions et des peines disciplinaires.

Les **risques opérationnel, de contrôle et d'image** sont avérés et tiennent à l'absence de traitement systématique des manquements de collaborateurs sous un angle disciplinaire et à l'affaiblissement potentiel de la perception de l'intégrité et de l'éthique au sein du département qui pourrait en découler. Ils tiennent également à la démotivation des collaborateurs face à des abus non sanctionnés.

### 4.3.4. **Recommandations**

#### **Recommandation 5 : [cf. constat 7] Revoir les critères de promotion**

La Cour recommande **à la direction générale de l' OCD** de revoir les critères de promotion dans le cadre de l'élaboration du règlement supplétif (ROPP) de la future LOPP (compétences particulières en fonction des besoins actuels et futurs du métier d'agent de détention, par exemple en matière de prise en charge de détenus âgés ou radicalisés).

#### **Recommandation 6 : [cf. constat 8] Finaliser les indicateurs de gestion des carrières**

Dans le cadre de la directive transversale sur l'évolution professionnelle (EGE 03-10), la Cour recommande **à la direction des RH de l' OCD** de mettre en place une procédure spécifique relative à la gestion des carrières et un outil de suivi en termes :

- de recensement des demandes et attentes des collaborateurs ;
- des plans d'action à mettre en œuvre (par exemple, formation spécifique) ;
- d'indicateurs sur le nombre de promotions, de changements d'affectation, etc.

#### **Recommandation 7 : [cf. constat 9] Élaborer une procédure sur la gestion des sanctions et des peines disciplinaires**

La Cour recommande **à la DDRH du DSE** de mettre en place une procédure relative à la gestion des sanctions et des peines disciplinaires, incluant l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus, les délais ainsi que les contrôles à effectuer.

La Cour renonce à émettre une recommandation relative au constat 6 compte tenu des travaux parlementaires en cours sur le PL 11661 (voir chapitre 3.3.2).



#### **4.3.5. Observations de l'audit**

*Le DSE relève que le constat 6 affecte fortement la capacité de manœuvre de la direction de l'OCD dans sa gestion des compétences et de la mobilité interne.*

*C'est notamment pour régler cette problématique que le magistrat du DSE a proposé au Conseil d'État un nouveau projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (PL 11661), transmis au Gd Conseil en avril 2015.*

*Recommandation 5 :*

*Pour le personnel opérationnel (agents de détention et ASP), cette recommandation est déjà prise en compte dans le cadre des travaux menés en lien avec le projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (PL 11661) et son futur règlement d'application.*

*Pour le personnel administratif, il serait nécessaire que des lignes directrices relatives à la gestion des carrières soient définies par l'OPE, afin d'harmoniser les pratiques au sein de l'État.*

*Recommandation 6 :*

*La base légale nécessaire à l'accomplissement de ces tâches sera effective avec l'adoption du projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (PL 11661).*

*Recommandation 7 :*

*La gestion des sanctions et peines disciplinaires est prévue dans le règlement d'application du projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (PL 11661). Dans l'intervalle, la DDRH va élaborer une procédure départementale sur la gestion des sanctions et peines disciplinaires, incluant des contrôles.*

## 4.4. Développement des compétences

### 4.4.1. Contexte

En général, tout employeur prend en compte l'évolution permanente des techniques et spécificités liées aux emplois de ses collaborateurs afin d'assurer l'adaptation de ceux-ci. Dans ce cadre, la formation apparaît comme une condition essentielle au maintien et au développement des compétences des collaborateurs.

#### Perfectionnement professionnel

Selon l'art. 12 RPAC, « le perfectionnement professionnel des membres du personnel de l'administration est garanti ; à cet effet, ils peuvent demander ou être appelés à suivre des cours ou à effectuer des stages :

- a) dans des écoles spécialisées ;
- b) dans un autre service ou un autre département ;
- c) dans une autre administration ;
- d) dans une entreprise privée.

Les buts, l'orientation, la doctrine générale, ainsi que les modalités financières du perfectionnement professionnel sont définis paritairement ; il en est de même de la désignation des responsables des cours et des stages.

L'organisation pratique des cours et des stages incombe à l'office du personnel ».

#### Formation initiale et de base des agents de détention

La formation en emploi des agents de détention est d'une durée de trois ans :

- elle débute par une formation initiale cantonale, prévue dans les lignes directrices du 19 février 2004 pour « la formation initiale, la formation continue et les cours de perfectionnement du personnel chargé de l'application des sanctions et des mesures » de la Conférence latine des chefs de départements de justice et police (CLDJP). Ces lignes directrices présentent la formation intra-cantonale comme une préparation à la formation de base délivrée par le Centre suisse de formation du personnel pénitentiaire (CSFPP). Chaque canton est libre de s'organiser comme il le souhaite. Hormis les cantons de Genève et du Tessin qui ont mis en place une formation structurée (respectivement douze mois et huit mois), les formations des autres cantons sont plus courtes, les durées variant de quelques semaines à quelques jours et l'accent est mis sur un travail en double avec un mentor ;
- après sa formation initiale, l'agent de détention accomplit la formation de base dispensée par le CSFPP. Elle se déroule durant quinze semaines à Fribourg réparties sur deux ans, aboutissant à l'obtention du brevet fédéral d'agent de détention. Dans le canton de Genève, cette formation est obligatoire.

Compte tenu des besoins importants en recrutement et en formation de l'ODC en vue de la réalisation de la planification pénitentiaire 2012-2022, l'ODC a élaboré en 2014 un nouveau concept de formation et a créé une école cantonale genevoise. Selon ce concept, les stagiaires agents de détention débutent leur formation initiale dès leur recrutement, alternant les cours théoriques et la pratique dans les établissements pendant douze mois.

Néanmoins, vu l'évolution rapide des besoins en agents de détention, le Conseil d'État a validé fin 2014 une « formation réduite » sur une durée de cinq mois afin d'être en mesure de faire face à cette forte demande. Le concept de formation initiale sur douze mois n'a donc pas été mis en œuvre.

Une fois sa formation initiale cantonale réussie, l'agent de détention stagiaire se voit décerner un certificat cantonal par l'OCD, puis il est assermenté et passe au statut d'agent de détention employé. Certains cantons (Vaud, Fribourg et Neuchâtel) prévoient une assermentation après l'obtention du brevet fédéral tandis que d'autres cantons ne prévoient aucune assermentation.

L'art. 4 let. j du concordat sur l'exécution des peines privatives de liberté et des mesures concernant les adultes et jeunes adultes dans les cantons latins (Concordat latin sur la détention pénale des adultes) prévoit que la conférence latine des chefs de départements de justice et police (CLDJP) favorise et soutienne la formation initiale, la formation continue et le perfectionnement professionnel du personnel chargé de l'application des peines et des mesures. De surcroît, la taille des services pénitentiaires et le nombre d'agents à former ne justifient pas, selon les experts mandatés par la Cour, le développement d'un concept de formation différent pour chaque canton.

### **Formation continue**

Les formations continues peuvent être délivrées en interne ou par une entité externe.

Les formations délivrées en interne sont proposées par l'OPE (catalogue des formations de l'OPE). Elles sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs de l'OCD, y compris aux agents de détention. L'inscription et le suivi de ces formations sont assurés directement par le supérieur hiérarchique. Les agents de détention de Champ-Dollon bénéficient également de demi-journées de cours organisés par l'établissement (par exemple : données d'ordre, perfectionnement des techniques et tactiques d'intervention).

Par ailleurs, les nouveaux cadres et gradés de l'OCD peuvent suivre la formation en encadrement et en management proposé par l'OPE.

Les formations externes peuvent être organisées sur mesure pour un service ou prendre la forme d'une participation à un séminaire externe. Pour ce type de formations, la DDRH définit un budget annuel par service ou par office en fonction du nombre de collaborateurs. La direction des RH de l'OCD recense, en octobre pour l'année suivante, les besoins en formation continue des collaborateurs (hors agents de détention). Un suivi budgétaire est réalisé, en cours d'année par la direction des RH de l'OCD, afin de s'assurer que l'enveloppe globale dédiée à la formation est respectée.

La formation continue des agents de détention est gérée par le service formation et recrutement de la direction des RH de l'OCD. Le CSFPP offre différents cours dans le domaine de la privation de liberté.

#### 4.4.2. Constats

##### Formation initiale des agents de détention

##### **Constat 10 : Faiblesses dans le concept de formation initiale**

La Cour relève que le concept élaboré par la direction des RH de l' OCD pour la nouvelle formation initiale genevoise comporte les faiblesses suivantes :

- les objectifs pédagogiques sont trop abstraits et généraux (ils pourraient servir à n'importe quelle formation). Par exemple, pour le premier mois : « *Les objectifs pédagogiques du premier mois regroupent les savoirs nécessaires à leur premier mois de stage et à la découverte de leur profession. Les objectifs pédagogiques visent l'acquisition de connaissance et leur compréhension* », ou, pour le deuxième mois : « *Les objectifs pédagogiques visent la mise en relation de leur première expérience professionnelle avec les matières enseignées durant les deux premiers mois [...]* »<sup>14</sup> ;
- le degré minimal d'autonomie attendu d'un agent de détention à la fin de sa formation initiale n'a pas été défini ;
- des doublons potentiels au niveau de la formation théorique avec la formation de base du CSFPP concernant vingt cours prévus dans la formation initiale sur une année, équivalent à 120 heures de formation ;
- au vu du grand nombre d'intervenants, il y a un risque de disparité dans les approches pédagogiques. La compétence en tant que formateur de tous les intervenants n'est pas assurée.

##### **Constat 11 : Dispositif confus d'évaluation des stagiaires**

L'évaluation des agents de détention stagiaire se déroule à plusieurs niveaux :

- les tests de connaissance, les courses de patrouille, les examens écrits et oraux ainsi que les travaux personnels dans le cadre des cours théoriques de l'école ;
- les fiches d'acquisition métier pour les stages en établissement et les feuilles d'évaluation mensuelles des stages à remplir par le maître de stage.

Par ailleurs, les moniteurs à la formation de l'école genevoise assurent également un suivi des stagiaires lorsqu'ils sont dans les établissements.

La Cour constate que le processus d'évaluation comprend une trop grande variété d'étapes d'évaluation et d'acteurs (maîtres de stage, moniteurs, etc.), et très peu de précisions sur les rôles et responsabilités et sur la méthode d'évaluation. Par exemple, la différence entre les « tests de connaissance » et les « examens écrits » n'est pas expliquée.

##### **Constat 12 : Assermentation avant l'obtention du brevet**

L'assermentation des agents de détention intervient après la formation cantonale, mais avant l'obtention du brevet fédéral. Bien que cette assermentation soit utile du point de vue opérationnel (par exemple, pour être en mesure de dresser un procès-verbal), la portée de celle-ci dans le cadre du processus de formation et de recrutement n'est pas toujours comprise puisque les agents de détention n'ont pas terminé leur cursus de formation.

<sup>14</sup> Source : livre de la formation genevoise

### Formation continue des agents de détention

#### **Constat 13 : Absence de concept de formation continue**

La Cour observe que la direction des RH de l'OCD n'a pas encore développé de concept de formation continue. Les formations proposées par l'OPE sont généralistes alors que les besoins des agents de détention comportent des spécificités techniques propres aux métiers de la sécurité.

À ce jour, la direction des RH de l'OCD n'a pas une vision complète des besoins en formation continue des collaborateurs, que ce soit en termes de compétences métiers (savoir-faire) ou de développement personnel (savoir-être). En effet :

- il n'existe pas de recensement exhaustif des besoins en formation continue des agents de détention ;
- aucun plan de formation n'est prévu pour l'acquisition de nouvelles compétences métiers nécessaires compte tenu de l'évolution de la population carcérale (vieillesse de la population, accroissement des troubles psychiques, risque de radicalisation, etc.) ;
- il n'y a pas de mention systématique des besoins en formation dans les formulaires d'EEDP/EEDM.

#### **Constat 14 : Absence de suivi formalisé des formations suivies**

La Cour relève que la direction des RH de l'OCD ne dispose pas de statistiques centralisées sur les formations suivies en termes de contenu, de valeur ajoutée et de retour d'information par les collaborateurs ayant suivi ces formations. Cela concerne toutes les formations suivies par les collaborateurs de l'OCD, y compris celles dispensées par l'OPE.

Un recensement des formations suivies ces trois dernières années a néanmoins été réalisé à la demande de la Cour. L'analyse a montré des disparités importantes entre les différents collaborateurs. Ainsi, 47 % des agents de détention n'ont pas suivi de formation au cours des trois dernières années tandis qu'un collaborateur appartenant à un service administratif a suivi plus de 20 formations.

### **4.4.3. Risques découlant des constats**

Les **risques opérationnel, de contrôle et d'image** tiennent à une maîtrise insuffisante du processus de formation, ce qui ne permet pas de s'assurer du maintien et du développement adéquat des compétences des collaborateurs de l'OCD.

Le **risque financier** tient à la durée de la formation et à l'absence de collaboration avec d'autres organismes de formation, ce qui génère un surcoût sans en améliorer forcément la qualité.

Le **risque d'image** tient à la non-satisfaction des collaborateurs quant aux inégalités de traitement constatées en matière de formation.

Le **risque de contrôle** tient à l'absence d'indicateurs permettant de suivre la qualité et la pertinence des formations continues suivies.

#### **4.4.4. Recommandations**

##### *Formation initiale des agents de détention*

##### **Recommandation 8 : [cf. constat 10] Revoir le concept pédagogique et la durée de la formation**

La Cour recommande **à la direction des RH de l'OCD** de revoir le concept pédagogique de la formation genevoise des agents de détention, en intégrant notamment :

- la définition d'un degré minimal d'autonomie (DMA) attendu de l'agent de détention qui devrait contribuer à la définition de la durée de la formation ;
- des objectifs pédagogiques opérationnels et vérifiables et déclinés par modules de cours ;
- la suppression des doublons de formation entre la formation cantonale et la formation pour l'obtention du brevet fédéral ;
- la standardisation de la présentation des cours entre les formateurs, quant à leur forme et à leur logique, en vue d'en faciliter la compréhension par les stagiaires ;
- la présence de formateurs avec une expérience de terrain et dotés d'une formation adéquate en formation d'adultes (certificat, voire brevet).

Une fois ces précisions apportées dans le concept pédagogique, la durée de formation cantonale utile aux agents de détention pourra être déterminée.

Dans ce cadre, il serait opportun d'étudier la possibilité et la faisabilité à court et moyen terme de collaborer avec les autres métiers de la sécurité dans le canton et à long terme d'envisager une approche romande de la formation initiale.

##### **Recommandation 9 : [cf. constat 11] Redéfinir et clarifier le dispositif d'évaluation des stagiaires**

La Cour recommande **à la direction des RH de l'OCD** de revoir et préciser le dispositif d'évaluation des stagiaires afin de permettre une comparaison des objectifs pédagogiques avec les acquis des apprenants. En ce sens, les fiches d'évaluation devraient être reformulées et mises en lien avec les modalités d'évaluation pratique. Les attentes en matière d'évaluation par le maître de stage devraient être précisées et les maîtres de stage devraient être formés pour délivrer ces évaluations.

##### **Recommandation 10 : [cf. constat 12] Préciser les objectifs visés par l'assermentation**

La Cour recommande **à la direction générale de l'OCD** de préciser dans la formation initiale les objectifs visés par l'assermentation dans le cadre du parcours professionnel de l'agent de détention.

### Formation continue des agents de détention

#### **Recommandation 11 : [cf. constat 13] Établir un dispositif de formation continue**

La Cour recommande **à la direction des RH de l'OCD** de mettre en place un dispositif de formation continue. Ce dernier devra tenir compte d'une distinction entre les formations continues et les formations de longue durée certifiantes, en précisant notamment les modalités d'octroi et de prise en charge de ces deux types de formation.

De plus, ce processus devra inclure un suivi formalisé permettant d'avoir une vision complète de l'ensemble des collaborateurs et de s'assurer de la qualité des formations suivies, par exemple par la mise en place d'un questionnaire de satisfaction après chaque formation suivie.

#### **Recommandation 12 : [cf. constat 14] Recenser et formaliser les besoins en formation continue**

Dans le cadre du développement du système de contrôle interne, la Cour recommande **à la direction des RH de l'OCD** de recenser les besoins en formation continue auprès de chaque établissement et service (y compris dans la revue des EEDP). Ceci permettra de s'assurer de l'adéquation de l'offre de formation continue avec les besoins des collaborateurs et de chaque service.

### **4.4.5. Observations de l'audit**

#### *Recommandation 8 :*

*Les points devant intégrer le nouveau concept pédagogique sont en cours de traitement suite à l'engagement, début 2016, d'une responsable de formation, puis, plus récemment, d'une responsable pédagogique. S'agissant d'une éventuelle révision de la durée de la formation cantonale genevoise, cette dernière devra être traitée par le biais d'une modification ultérieure de la future LOPP.*

#### *Recommandation 9 :*

*Les points devant intégrer le nouveau concept pédagogique sont en cours de traitement suite à l'engagement d'une responsable de formation et d'une responsable pédagogique.*

#### *Recommandation 10 :*

*Les objectifs visés par l'assermentation seront précisés lors de la formation initiale.*

#### *Recommandations 11 et 12 :*

*Anticipant ces deux recommandations, l'OCD avait mandaté la nouvelle responsable de la formation dès le début 2016. Les constats mentionnés dans le rapport seront évidemment intégrés à la démarche en cours.*

## 4.5. Positionnement et évaluation des fonctions

### 4.5.1. Contexte

Selon l'art. 4 LTrait, le Conseil d'État a la responsabilité d'établir et de tenir à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération des membres du personnel en conformité avec l'échelle des traitements en vigueur.

L'art. 2 du règlement d'application de la LTrait (RTrait) précise que « *la classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'État, est à disposition à l'office du personnel de l'État.* »

#### Évaluation d'une nouvelle fonction et réévaluation d'une fonction existante<sup>15</sup>

Une demande d'évaluation ou de réévaluation de la classification d'une fonction peut être demandée lors de :

- la création d'un nouveau poste ou d'une nouvelle fonction ;
- la mise en place d'une nouvelle organisation affectant la répartition des tâches et la définition des fonctions ;
- l'évolution significative d'une famille professionnelle ou d'un cursus de formation ;
- de modifications significatives d'une fonction existante.

La demande peut être effectuée par le titulaire de la fonction, sa direction ou le secrétaire général du département.

La demande est transmise à la direction des RH de l'OCD pour contrôle, puis à la DDRH du DSE pour validation. La demande est ensuite déposée par la DDRH ou par le collège des secrétaires généraux auprès du service des ressources humaines de l'office du personnel de l'État (SRH OPE).

L'OPE examine la recevabilité de la demande puis l'évalue (ou réévalue) la fonction selon une méthode de type analytique élaborée en 1975. Cette méthodologie se fonde sur cinq critères pondérés (formation, expérience, efforts intellectuels et physiques, responsabilités) afin d'aboutir à la cotation d'une fonction puis à son rattachement selon une table de conversion à l'échelle des traitements en vigueur.

Dans le cadre des évaluations de fonction, l'OPE s'est fixé comme objectif de :

- répondre aux demandes d'évaluations individuelles dans un délai de 42 jours civils à compter de la recevabilité ou, cas échéant, de la date de rencontre avec la hiérarchie ;
- répondre aux demandes d'évaluations sectorielles dans un délai de 70 jours civils à compter de la date de recevabilité ou cas échéant, de la date de rencontre avec la hiérarchie.

À réception, de l'évaluation de fonction de l'OPE, le département préavise la proposition de l'OPE.

<sup>15</sup> Source : <http://ge.ch/etat-employeur/directives-miope/02-remuneration/01-evaluation-fonctions>



En cas d'accord, cette proposition devient dès lors une décision de l'OPE. En cas de désaccord, le département fait part de ses arguments par écrit à l'OPE.

L'OPE effectue alors une reconsidération de son évaluation au regard des nouveaux éléments apportés.

La décision de l'OPE peut faire l'objet d'une opposition écrite auprès de la commission de réexamen en matière d'évaluation des fonctions (CREMEF) dans un délai de 30 jours. L'opposition doit être dûment motivée. La CREMEF accuse réception de l'opposition dans un délai de 10 jours (art. 7 RComEF). Elle formule une proposition au Conseil d'État dans un délai de 90 jours à compter de l'accusé de réception ou de la communication des motifs de l'opposition (art.10A RComEF). Le Conseil d'État statue en dernier ressort et communique sa décision à l'intéressé (art. 11 RComEF).

### Système, Compétence, Rémunération, Évaluation (SCORE)<sup>16</sup>

Le projet Système, Compétence, Rémunération, Évaluation (SCORE) a été lancé par le Conseil d'État en 2010. Il vise à revoir la méthode d'évaluation de fonction actuelle afin de « permettre à tous les membres du personnel de mettre en valeur leurs compétences et d'évoluer dans leur parcours professionnel. » L'entrée en vigueur de ce projet est prévue pendant la présente législature qui se termine au printemps 2018<sup>17</sup>.

Compte tenu du projet SCORE, le Conseil a décidé, le 7 décembre 2010, par extrait de PV, « de ne procéder à aucune réévaluation collective ou sectorielle des fonctions à compter du dépôt du projet de budget 2011. »

## 4.5.2. Constats

### Constat 15 : Un processus avec des délais parfois très importants

Dans le cadre des tests de détail réalisés sur des dossiers d'évaluations/réévaluations de fonction, la Cour a identifié les délais suivants<sup>18</sup> :

- les délais de traitement par la direction des RH de l'OCD peuvent être importants (par exemple dans le cadre de la demande de réévaluation : 140 jours pour la fonction de responsable du recrutement et de la formation et 305 jours<sup>19</sup> pour la fonction de responsable des bâtiments). Ils tiennent, entre autres, à la collecte de données et à l'élaboration des cahiers des charges ou la rédaction des notes de reconsidération.
- l'OPE n'est pas en mesure de respecter systématiquement les délais prévus pour traiter une évaluation ou une réévaluation. Entre les premières évaluations et les reconsidérations, le délai de 42 jours pour une évaluation individuelle n'a pas été respecté pour 6 des 10 évaluations testées (par exemple, 84 jours pour la fonction de responsable du

<sup>16</sup> Source : <http://qe.ch/etat-employeur/service-public/score-nouveau-systeme-devaluation-emplois>

<sup>17</sup> Source : [http://qe.ch/etat-employeur/service-public/score/score-faq#FAQ\\_11](http://qe.ch/etat-employeur/service-public/score/score-faq#FAQ_11)

<sup>18</sup> Les délais de traitement des dossiers ont été calculés par la Cour sur la base des dates des courriers/courriels échangés entre les différents acteurs.

<sup>19</sup> Dossier encore en traitement auprès de la direction des RH de l'OCD au moment de l'audit.



recrutement et de la formation et 61 jours pour la fonction de directeur du SPI) ;

- la CREMEF n'est pas en mesure de tenir les délais prévus pour traiter les réexamens des décisions relatives à l'évaluation des fonctions. Les délais constatés sont systématiquement supérieurs au délai de 90 jours prévus par l'art. 10A RComEF (par exemple, 375 jours pour la fonction de directeur du SPI et plus de 310 jours pour la fonction d'intervenants sociojudiciaires). Il est à noter que la CREMEF est composée de « miliciens » et siège toujours à trois représentants (deux membres en sus de son Président). Il n'est dès lors pas toujours aisé de pouvoir trouver une date de séance et de respecter le délai. Selon les informations fournies par la CREMEF, six à sept mois sont nécessaires pour le traitement d'un recours.

#### **Constat 16 : Une méthode inadaptée au contexte actuel**

La méthode utilisée par l'État de Genève pour évaluer/réévaluer les fonctions n'est plus adaptée au contexte actuel. Bien qu'étant toujours utilisés actuellement, les critères choisis à l'époque sont désormais en décalage avec l'environnement dans lequel l'État évolue. Ainsi :

- la méthode ne considère pas les aspects de communication alors qu'ils représentent une compétence essentielle dans de nombreux métiers ;
- la méthode ne valorise pas suffisamment l'expérience professionnelle par rapport aux diplômes requis ;
- aucun des critères actuels ne permet de valoriser la charge de travail ou l'exposition médiatique d'une fonction.

#### **4.5.3. Risques découlant des constats**

Le **risque opérationnel, financier et d'image** tient aux mécontentements suscités par les délais de traitement des demandes d'évaluation/réévaluation, à l'usage d'une méthode non adaptée aux besoins actuels et à la difficulté de pouvoir attirer des candidats ayant des compétences particulières.

Le **risque opérationnel et de conformité** avéré tient au non-respect de l'art. 10A RComEF concernant le délai de traitement de 90 jours pour le réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions par la CREMEF.

#### **4.5.4. Recommandations**

##### **Recommandation 13 : [cf. constats 15 et 16] Moderniser le processus d'évaluation de fonction**

Nonobstant les travaux du projet SCORE, la Cour recommande au **conseiller d'État en charge du DSE** de proposer au Conseil d'État de prendre rapidement des mesures permettant d'adapter le processus d'évaluation de fonction aux besoins actuels. Dans ce cadre, il conviendra :

- d'intégrer des nouveaux critères, tels que la diversité des tâches ou l'exposition médiatique ;
- de revoir la pondération de certains critères, par exemple en valorisant davantage le savoir-faire utile au poste (expérience) par rapport à la formation requise ;
- de simplifier le processus afin de répondre plus rapidement aux besoins des services et offices ;
- de revoir les possibilités et modalités de réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions.

#### **4.5.5. Observations de l'audit**

*Recommandation 13 :*

*Le Conseiller d'État en charge du DSE va transmettre les éléments suggérés par la Cour au Conseiller d'État en charge des finances, respectivement au Conseil d'État.*

*La mise en œuvre de la recommandation n'est toutefois pas du ressort du DSE.*

## 4.6. Conditions contractuelles de l'externalisation du convoiement en matière de ressources humaines

### 4.6.1. Contexte

#### Externalisation de l'accomplissement des missions de convoiement et de surveillance

Dans le canton de Genève, l'externalisation des tâches de convoiement et de surveillance des détenus a débuté en août 2011. Selon les informations fournies par le département, le contrat avec le mandataire a été renouvelé en août 2013 pour une durée de cinq ans, suite à un appel d'offres conduit selon les règles applicables en matière de marchés publics. Les prestations externalisées consistent à :

- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires genevois, les autorités de poursuite pénale (police et justice) et les tribunaux du canton de Genève ;
- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires, les autorités de poursuite pénale et les tribunaux de Suisse romande ;
- convoier des détenus entre les différents établissements pénitentiaires genevois et les hôpitaux universitaires genevois (HUG) ;
- surveiller les détenus hospitalisés aux HUG.

Ce mandat a été étendu en novembre 2015 afin de réaffecter les assistants de sécurité publique (ASP) encore impliqués dans des tâches de convoiement à des tâches de surveillance d'ambassades incombant à la police. Les tâches de convoiement, hormis celles concernant le transfert de détenus dangereux, sont désormais assumées par des agents privés tandis que les tâches de surveillance, par exemple lors des audiences, sont assumées par des ASP. Ces derniers ont été transférés dès le 1<sup>er</sup> avril 2016 au sein de la nouvelle brigade de sécurité des audiences (BSA) de l'ODC.

#### Supervision exercée par le département

L'exécution du contrat est soumise à certaines conditions en matière de qualification des ressources humaines, notamment :

- les agents privés doivent être détenteurs de la carte d'agent de sécurité délivrée par le DSE ;
- les agents privés affectés au convoiement et à la surveillance des détenus doivent avoir suivi la formation initiale interne de 11 jours dispensée par le mandataire ainsi que les modules de formation spécifiques donnés par la police ;
- ils doivent être au bénéfice d'une expérience d'au moins un an dans le domaine du convoiement des détenus et de surveillance ou toute autre expérience similaire ;
- le mandataire doit garantir la formation continue de ses agents. Selon les informations transmises à la Cour, la formation continue annuelle des agents privés se déroule sur quatre heures, dont :
  - deux heures répondant aux exigences édictées par la commission concordataire concernant les entreprises de sécurité abordent notamment les thématiques suivantes : respect de la législation, collaboration avec l'autorité, obligation de dénoncer, légitime défense ;

- deux heures consacrées à un thème qui varie chaque année (par exemple : sécurité au travail, désescalade verbale).

Le département exerce un contrôle strict sur ces aspects par le biais de :

- la validation de la liste des agents proposés par le mandataire ;
- l'évaluation du programme de formation initiale dispensée par le mandataire ;
- rencontres hebdomadaires avec le mandataire avec pour but de « *faire le point, régler et améliorer les prestations* » ;
- reporting quotidien et mensuel intégrant à la fois un volet descriptif et quantitatif ainsi que l'indication des éventuels problèmes et incidents.

#### **4.6.2. Constats**

##### **Constat 17 : Des exigences de formation continue peu précises**

Les exigences en matière de formation continue pour les agents privés ne sont pas définies de manière suffisamment précise par l'État et laissent une part trop importante au mandataire dans l'identification des besoins en la matière.

Ainsi la formation continue des agents privés n'est pas spécifiquement axée sur les tâches de convoyage et de surveillance des détenus.

##### **Constat 18 : Des conditions de supervision du contrat incomplètes**

Le contrat et ses avenants ne traitent pas suffisamment de la supervision des tâches externalisées par l'État. Bien que des éléments assimilables à une forme de supervision existent, ils ne se sont pas structurés dans un chapitre dédié.

De plus, ils ne couvrent pas la vérification de la qualité des prestations délivrées. En effet, le reporting mensuel n'inclut pas d'indicateurs de performance et de valeurs cibles associées, comme : la ponctualité lors des missions, le nombre d'incidents sur le terrain et leur gestion, la satisfaction des agents publics en contact avec le mandataire, le nombre de plaintes fondées.

Finalement, ils ne prévoient pas la possibilité pour l'État d'effectuer des contrôles non annoncés des prestations fournies sur le terrain, ni de vérifier les conditions de travail des agents employés par la société externe.

#### **4.6.3. Risques découlant des constats**

Le **risque opérationnel** découle d'une formation continue limitée des agents privés effectuant des tâches de convoyage et de surveillance des détenus et de la dégradation possible de la prestation qui pourraient en découler.

Le **risque de contrôle** est induit par l'absence de conditions strictes de supervision dans le contrat.

Le **risque opérationnel et d'image** tient à des éventuels dysfonctionnements dans la prestation externalisée pouvant avoir un impact sur la population tels qu'une évasion.

#### 4.6.4. **Recommandations**

##### **Recommandation 14 : [cf. constats 17 et 18] Renforcer la supervision et les contrôles sur la prestation de convoyage des détenus**

La Cour recommande au **secrétariat général du DSE** de revoir le contrat afin d'y intégrer les éléments suivants :

- la revue systématique du contenu de la formation de base et de la formation continue. L'État doit pouvoir s'assurer que le niveau de formation est adéquat et correspond aux exigences de la prestation (nombre d'heures, contenu des cours, exercices pratiques et intervenants) ;
- la mention de la possibilité de faire des contrôles inopinés sur le terrain afin de vérifier le respect de la législation sur le travail et lors des formations afin de s'assurer de la bonne délivrance des formations et de la présence des agents ;
- un reporting semestriel ou annuel complet avec des indicateurs de performance préalablement fixés avec le mandataire (par exemple : ponctualité lors des missions, gestion des incidents, nombre de plaintes, satisfaction des parties prenantes) ;
- la mise à disposition des conclusions du dispositif d'assurance qualité du mandataire ;
- une évaluation en fin de contrat.

#### 4.6.5. **Observations de l'audité**

*Recommandation 14 :*

*L'audité estime que les contrôles mis en place sont de nature à maîtriser les risques en lien avec cette prestation effectuée par le mandataire. En effet, non seulement les contacts au quotidien entre les collaborateurs de l'OCD et le personnel du mandataire permettent immédiatement d'identifier le moindre écart dans l'exécution de la prestation, mais le suivi et le contrôle de la prestation font l'objet d'une réunion hebdomadaire entre les responsables concernés tant au sein de l'OCD que du mandataire. Cette réunion permet également de valider les formations continues des collaborateurs du mandataire. Il est cependant exact que ce suivi hebdomadaire n'est pas stipulé par le contrat, ce qui n'empêche toutefois pas de l'effectuer.*

*Pour répondre à la recommandation, ces points feront l'objet d'un avenant au contrat comme demandé par la Cour.*

## 4.7. Organisation et relations de travail

### 4.7.1. Contexte

#### Bref rappel historique de l'évolution de l'OCD

Dans un souci d'accroître l'efficacité de son fonctionnement et dans la perspective des nombreux défis qui attendent le monde pénitentiaire à Genève, le département a mandaté un expert externe pour effectuer un audit de gestion de l'office pénitentiaire (OPPEN). Cet audit a eu lieu entre août 2011 et février 2012. Les conclusions du rapport étaient sans appel. L'OPPEN, dix ans après sa création, était en crise avec des problèmes touchant autant à l'organisation, au management, aux rôles et responsabilités qu'aux compétences et aux comportements. Le rapport préconisait la prise de « *mesures globales, fortes et en profondeur* » :

- « *un renforcement de la direction générale* », avec « *une hiérarchie aplanie et une structure décisionnelle simplifiée, ainsi qu'une clarification des rôles et des responsabilités à tous les niveaux* » ;
- « *une amélioration des synergies* », et « *une professionnalisation de la gestion des fonctions transversales, que sont les ressources humaines, financières et informatiques* » ;
- « *la mise sur pied d'égalité des différents établissements vis-à-vis de la direction générale, la préparation de l'arrivée des multiples projets d'envergure enfin l'optimisation du fonctionnement et de la répartition des lieux de détentions sur le territoire du Canton de Genève* ».

Suite à ce rapport, l'OPPEN a été renommé « office cantonal de la détention » (OCD) et les principales modifications organisationnelles suivantes ont été introduites :

- la suppression du service des établissements de détention et des peines alternatives (SEDPA) et l'intégration des effectifs y relatifs à la direction générale de l'OCD ;
- le rattachement direct à la direction générale de l'OCD des établissements pénitentiaires.

Le renforcement de la direction générale de l'OCD s'est opéré avec le recrutement en 2013 de plusieurs responsables (ressources humaines, juridique, contrôle interne, etc.).

La réorganisation de l'OCD se trouve néanmoins confrontée aux démissions successives de deux directeurs généraux en 2013 et en 2014 ainsi qu'au départ de plusieurs cadres. Le nouveau directeur général est entré en fonction en mai 2015.

En parallèle aux réorganisations internes, l'OCD a dû faire face, ces dernières années, à de nombreux défis pour concrétiser la planification pénitentiaire, notamment :

- l'ouverture échelonnée de Curabilis dès avril 2014 ;
- l'extension de la Brenaz en novembre 2015 puis en juillet 2016 ;
- la fermeture de l'établissement de Riant-Parc en 2014 et le transfert des détenues à Curabilis puis à Champ-Dollon.

Par ailleurs, les établissements de Curabilis et de la Brenaz ont déjà connu des départs et renouvellements de directeurs depuis leur ouverture.

### **Direction des RH de l'OCD**

La direction des RH de l'OCD a été créée en 2013. La création de cette direction, au sein de la direction générale, avait comme ambition de mettre en œuvre une politique homogène en matière des ressources humaines au sein des différents établissements/services de l'OCD, une supervision ainsi qu'un rôle de conseil et d'appui aux différents établissements/services.

D'une manière générale, la direction des RH de l'OCD doit veiller à la bonne application des directives émises par l'OPE (et applicable à l'ensemble de l'État) ou par la DDRH du DSE (et applicable à tous les offices et services du département).

Pour ce faire, la direction des RH de l'OCD a décentralisé certaines tâches jusqu'aux établissements et services. À cet effet, des répondants RH ont été désignés dans les établissements avec un cahier des charges propre.

#### **4.7.2. Constats**

##### **Constat 19 : Des signaux d'alerte au niveau des directions pouvant mettre en péril la bonne réalisation des prestations**

L'importante rotation de directeurs généraux et cadres de l'OCD ces dernières années ainsi que les difficultés de communication interne ont contribué à une conduite du changement ne permettant pas de répondre aux défis organisationnels de l'OCD et à assurer la stabilité de l'office sur le long terme.

De plus, le transfert et l'intégration des établissements de plus « petite taille » au sein d'autres établissements n'ont pas fait l'objet de mesures d'accompagnement et de communication à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Les investigations de la Cour ont confirmé un climat de travail insatisfaisant entre la direction générale de l'OCD et certains établissements et services. En effet, il ressort notamment des différents entretiens menés par la Cour le sentiment d'un malaise important et d'une situation de souffrance d'une partie du personnel d'encadrement. Cela entraîne un climat de travail pouvant être compliqué et des relations professionnelles très tendues.

L'ensemble de ces points doit être considéré comme des signaux d'alerte pouvant mettre en péril la bonne réalisation des prestations délivrées par l'OCD, et produire des coûts supplémentaires (coûts directs et indirects liés aux absences, litiges judiciaires, etc.).

##### **Constat 20 : Des rôles et responsabilités au niveau de la gestion RH insuffisamment précis**

La Cour constate que la direction des RH de l'OCD ne répond pas encore à ses objectifs initiaux, en termes de politique RH transversale notamment en ce qui concerne la supervision, le conseil et l'appui aux établissements et services. En effet, les rôles et responsabilités entre les RH de l'OCD et les établissements et services n'ont pas été définis de manière précise ou n'ont pas fait l'objet d'un accompagnement suffisant pour les différents processus RH.



De plus, la mise en place de cette nouvelle fonction n'a pas été accompagnée d'explications suffisantes auprès des établissements et services de l'OCD quant aux objectifs visés. Les mesures organisationnelles prises (création d'un répondant RH au sein des établissements et services) n'apportent pas aux directions le soutien et le conseil nécessaires.

#### **4.7.3. Risques découlant des constats**

Les **risques opérationnels, financiers, de contrôle et d'image** tiennent notamment à la fragilité du climat de travail, aux relations de travail tendues, aux atteintes à la santé du personnel et aux absences maladies y afférentes, et à l'absence de support RH adapté aux besoins des établissements et services. L'ensemble est de nature à avoir un impact sur la motivation, la confiance et l'adhésion des collaborateurs et donc sur la qualité des prestations fournies par l'OCD.

Les **risques opérationnels, financiers, de contrôle et d'image** tiennent également à l'absence de définition sur le rôle et les responsabilités de la direction des RH de l'OCD sur certains processus RH. Cela est de nature à péjorer la qualité des prestations et l'image de l'OCD auprès des collaborateurs et de la population.

#### **4.7.4. Recommandations**

##### **Recommandation 15 : [cf. constats 19] Mener une véritable conduite du changement**

La Cour recommande à la **direction générale de l'OCD** de mettre en place une véritable conduite du changement. Celle-ci devra comprendre entre autres une communication interne facilitant le développement d'une « culture d'entreprise OCD » forte afin d'instaurer un sentiment d'appartenance à une seule et même équipe.

##### **Recommandation 16 : [cf. constats 20] Adapter et clarifier le positionnement de la gestion des RH de l'OCD**

La Cour recommande à la **direction générale de l'OCD** de clarifier les rôles et responsabilités de la direction des RH de l'OCD tant vis-à-vis des établissements et services, que vis-à-vis de la DDRH du DSE et ceux pour l'ensemble des processus RH. En ce sens, la direction des RH de l'OCD devra développer son rôle d'appui et de conseil aux établissements et services, sans se limiter aux activités de support administratif.

Suite aux ouvertures de postes récentes au sein de la direction des RH de l'OCD et une fois l'incertitude actuelle sur le développement de la planification pénitentiaire levée (réalisation ou non de l'établissement des Dardelles, poursuite ou non de l'externalisation du convoyage des détenus, etc.), il sera nécessaire d'examiner la dotation en personnel au sein de la direction des RH de l'OCD.

#### **4.7.5. Observations de l'audité**

*Recommandation 15 :*

*La feuille de route 2016-2017 de la direction de la communication intègre la mise en place d'une plateforme de communication intranet pour tout l'OCD.*

*Recommandation 16 :*

*La réalisation de cette recommandation dépend fortement de l'adoption du projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire (PL 11661) et de son futur règlement d'application, qui clarifiera les rôles et responsabilités de la DRHOCD en la matière.*

## 6. TABLEAU DE SUIVI DES RECOMMANDATIONS ET ACTIONS

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Déla <span style="text-decoration: underline;">i</span> au	Fait le
4.1.4	<p><b>Recommandation 1 : Revoir les contrôles en lien avec l'autorisation préalable d'engagement et le choix du candidat</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la DDRH du DSE</u> de revoir les contrôles en lien avec l'autorisation préalable d'engagement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- afin d'optimiser les contrôles, revoir la liste précise des vérifications à effectuer et des personnes responsables des contrôles afin d'éviter les redondances partielles ;</li> <li>- revoir le séquençement des contrôles pour que le formulaire d'autorisation préalable soit systématiquement complété au moment de la survenance du besoin et non pas après l'ouverture du poste et la conduite des entretiens ;</li> <li>- établir et formaliser des contrôles globaux sur le disponible budgétaire et les besoins en personnel selon la planification pénitentiaire.</li> </ul>	2	DDRH DRHOCD	31.12.2016	
4.1.4	<p><b>Recommandation 2 : Établir une procédure interne en lien avec la vérification des antécédents et des références du personnel administratif et technique</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la DDRH du DSE</u> d'établir une procédure interne en matière de vérification des antécédents et des références pour le personnel administratif et technique, de la mettre en place et de contrôler sa bonne application. La procédure devra inclure, en fonction de la typologie des postes à pourvoir (ex. : cadre, contact avec les détenus, etc.) les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les pièces à fournir systématiquement par le candidat (extrait de casier judiciaire, attestation de non-poursuites, etc.) ;</li> <li>- les conditions pour demander une enquête de police rapide et/ou une enquête approfondie ;</li> <li>- la vérification des certificats de travail ;</li> <li>- la prise de contact avec les références.</li> </ul>	2	DDRH	31.12.2016	
4.1.4	<p><b>Recommandation 3 : Mettre en place des contrôles formalisés permettant de s'assurer du respect des directives internes</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la direction des RH de l'OCD</u> de mettre en place des contrôles par sondage permettant de s'assurer que les directives</p>	3	DDRH et DRHOCD	31.03.2017	

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
	<p>transversales et départementales en matière de recrutement et de gestion des dossiers sont respectées, notamment sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le contenu exhaustif des candidatures reçues (ensemble des pièces à obtenir) ;</li> <li>- l'existence d'une grille de synthèse des candidatures reçues et des entretiens réalisés ;</li> <li>- la vérification des références des candidats ;</li> <li>- la présence du cahier des charges signé dans le dossier du collaborateur ;</li> <li>- la présence des formulaires d'EEDP et d'EEDM pour toutes les échéances requises selon les bases légales.</li> </ul> <p>Ces contrôles devront être formalisés en utilisant les outils et les fiches de contrôle mis en place par le département dans le cadre du SCI.</p>				
4.2.4	<p><b>Recommandation 4 : Établir une procédure sur la fin des rapports de service</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la DDRH du DSE</u> d'établir une procédure sur la fin des rapports de service, incluant l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus, ainsi que les typologies des fins des rapports de service.</p> <p>Dans ce cadre, la procédure devra notamment définir les rôles et responsabilités des acteurs pour les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'établissement des certificats de travail ;</li> <li>- la formalisation de la restitution du matériel ;</li> <li>- la formalisation de la suppression des droits d'accès physiques et informatiques.</li> </ul> <p>Dans le cadre du système de contrôle interne, la procédure devra également prévoir les revues et contrôles adéquats.</p>	2	DDRH	31.12.2016	
4.3.4	<p><b>Recommandation 5 : Revoir les critères de promotion</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la direction générale de l' OCD</u> de revoir les critères de promotion dans le cadre de l'élaboration du règlement supplétif (ROPP) de la future LOPP (compétences particulières en fonction des besoins actuels et futurs du métier d'agent de détention, par exemple en matière de prise en charge de détenus âgés ou radicalisés).</p>	2	DRHOCD + DJUROCD	31.12.2016	

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audité)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.3.4	<p><b>Recommandation 6 : Finaliser les indicateurs de gestion des carrières</b></p> <p>Dans le cadre de la directive transversale sur l'évolution professionnelle (EGE 03-10), la Cour recommande <b>à la direction des RH de l'OC</b>D de mettre en place une procédure spécifique relative à la gestion des carrières et un outil de suivi en termes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de recensement des demandes et attentes des collaborateurs ;</li> <li>- des plans d'action à mettre en œuvre (par exemple, formation spécifique) ;</li> <li>- d'indicateurs sur le nombre de promotions, de changements d'affectation, etc.</li> </ul>	2	DRHOCD	31.03.2017	
4.3.4	<p><b>Recommandation 7 : Élaborer une procédure sur la gestion des sanctions et des peines disciplinaires</b></p> <p>La Cour recommande <b>à la DDRH du DSE</b> de mettre en place une procédure relative à la gestion des sanctions et des peines disciplinaires, incluant l'ensemble des acteurs impliqués dans le processus, les délais ainsi que les contrôles à effectuer.</p>	2	DDRH	31.12.2016	
4.4.4	<p><b>Recommandation 8 : Revoir le concept pédagogique et la durée de la formation</b></p> <p>La Cour recommande <b>à la direction des RH de l'OC</b>D de revoir le concept pédagogique de la formation genevoise des agents de détention, en intégrant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la définition d'un degré minimal d'autonomie attendue de l'agent de détention (DMA) qui devrait contribuer à la définition de la durée de la formation ;</li> <li>- des objectifs pédagogiques opérationnels et vérifiables et déclinés par modules de cours ;</li> <li>- la suppression des doublons de formation entre la formation cantonale et la formation pour l'obtention du brevet fédéral ;</li> <li>- la standardisation de la présentation des cours entre les formateurs, quant à leur forme et à leur logique, en vue d'en faciliter la compréhension par les stagiaires ;</li> <li>- la présence de formateurs avec une expérience de terrain et dotés d'une formation adéquate en formation d'adultes (certificat, voire brevet).</li> </ul>	3	DRHOCD	31.12.2017	

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audit)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
	<p>Une fois ces précisions apportées dans le concept pédagogique, la durée de formation cantonale utile aux agents de détention pourra être déterminée.</p> <p>Dans ce cadre, il serait opportun d'étudier la possibilité et la faisabilité à court moyen terme de collaborer avec les autres métiers de la sécurité dans le canton et à long terme d'envisager une approche romande de la formation initiale.</p>				
4.4.4	<p><b>Recommandation 9 : Redéfinir et clarifier le dispositif d'évaluation des stagiaires</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la direction des RH de l'OCD</u> de revoir et préciser le dispositif d'évaluation des stagiaires afin de permettre une comparaison des objectifs pédagogiques avec les acquis des apprenants. En ce sens, les fiches d'évaluation devraient être reformulées et mises en lien avec les modalités d'évaluation pratique. Les attentes en matière d'évaluation par le maître de stage devraient être précisées et les maîtres de stage devraient être formés pour délivrer ces évaluations.</p>	2	DRHOCD	31.03.2017	
4.4.4	<p><b>Recommandation 10 : Préciser les objectifs visés par l'assermentation</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la direction générale de l'OCD</u> de préciser dans la formation initiale les objectifs visés par l'assermentation dans le cadre du parcours professionnel de l'agent de détention.</p>	1	DRHOCD	31.03.2017	
4.4.4	<p><b>Recommandation 11 : Établir un dispositif de formation continue</b></p> <p>La Cour recommande <u>à la direction des RH de l'OCD</u> de mettre en place un dispositif de formation continue. Ce dernier devra tenir compte d'une distinction entre les formations continues et les formations de longue durée certifiantes, en précisant notamment les modalités d'octroi et de prise en charge de ces deux types de formation.</p> <p>De plus, ce processus devra inclure un suivi formalisé permettant d'avoir une vision complète de l'ensemble des collaborateurs et de s'assurer de la qualité des formations suivies, par exemple par la mise en place d'un questionnaire de satisfaction après chaque formation suivie.</p>	3	DRHOCD	31.12.2017	

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audit)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délai au	Fait le
4.4.4	<p><b>Recommandation 12 : Recenser et formaliser les besoins en formation continue</b></p> <p>Dans le cadre du développement du système de contrôle interne, la Cour recommande à <u>la direction des RH de l' OCD</u> de recenser les besoins en formation continue auprès de chaque établissement et service (y compris dans la revue des EEDP). Ceci permettra de s'assurer de l'adéquation de l'offre de formation continue avec les besoins des collaborateurs et de chaque service.</p>	3	DRHOCD	30.06.2017	
4.5.4	<p><b>Recommandation 13 : Moderniser le processus d'évaluation de fonction</b></p> <p>Nonobstant les travaux du projet SCORE, la Cour recommande au <u>conseiller d'État en charge du DSE</u> de proposer au Conseil d'État de prendre rapidement des mesures permettant d'adapter le processus d'évaluation de fonction aux besoins actuels. Dans ce cadre, il conviendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'intégrer des nouveaux critères, tels que la diversité des tâches ou l'exposition médiatique ;</li> <li>- de revoir la pondération de certains critères, par exemple en valorisant davantage le savoir-faire utile au poste (expérience) par rapport à la formation requise ;</li> <li>- de simplifier le processus afin de répondre plus rapidement aux besoins des services et offices ;</li> <li>- de revoir les possibilités et modalités de réexamen des décisions relatives à l'évaluation des fonctions.</li> </ul>	3	CE DSE	30.09.2016 pour la transmission au Conseil d'État des éléments relevés par la Cour	
4.6.4	<p><b>Recommandation 14 : Renforcer la supervision et les contrôles sur la prestation de convoyage des détenus</b></p> <p>La Cour recommande au <u>secrétariat général du DSE</u> de revoir le contrat afin d'y intégrer les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la revue systématique du contenu de la formation de base et de la formation continue. L'État doit pouvoir s'assurer que le niveau de formation est adéquat et correspond aux exigences de la prestation (nombre d'heures, contenu des cours, exercices pratiques et intervenants) ;</li> <li>- la mention de la possibilité de faire des contrôles inopinés sur le terrain afin de</li> </ul>	2	SGDSE	30.09.2016	

Réf.	Recommandation/Action	Mise en place (selon indications de l'audit)			
		Risque 4 = Majeur 3 = Significatif 2 = Modéré 1 = Mineur	Responsable	Délaï au	Fait le
	<p>vérifier le respect de la législation sur le travail et lors des formations afin de s'assurer de la bonne délivrance des formations et de la présence des agents ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un reporting semestriel ou annuel complet avec des indicateurs de performance préalablement fixés avec le mandataire (par exemple : ponctualité lors des missions, gestion des incidents, nombre de plaintes, satisfaction des parties prenantes) ;</li> <li>- la mise à disposition des conclusions du dispositif d'assurance qualité du mandataire ;</li> <li>- une évaluation en fin de contrat.</li> </ul>				
4.7.4	<p><b>Recommandation 15 : Mener une véritable conduite du changement</b></p> <p>La Cour recommande à la <b>direction générale de l'OCD</b> de mettre en place une véritable conduite du changement. Celle-ci devra comprendre entre autres une communication interne facilitant le développement d'une « culture d'entreprise OCD » forte afin d'instaurer un sentiment d'appartenance à une seule et même équipe.</p>	3	DCOMOCD DRHOCD	31.03.2017	
4.7.4	<p><b>Recommandation 16 : Adapter et clarifier le positionnement de la gestion des RH de l'OCD</b></p> <p>La Cour recommande à la <b>direction générale de l'OCD</b> de clarifier les rôles et responsabilités de la direction des RH de l'OCD tant vis-à-vis des établissements et services, que vis-à-vis de la DDRH du DSE et ceux pour l'ensemble des processus RH. En ce sens, la direction des RH de l'OCD devra développer son rôle d'appui et de conseil aux établissements et services, sans se limiter aux activités de support administratif.</p> <p>Suite aux ouvertures de postes récentes au sein de la direction des RH de l'OCD et une fois l'incertitude actuelle sur le développement de la planification pénitentiaire levée (réalisation ou non de l'établissement des Dardelles, poursuite ou non de l'externalisation du convoyage des détenus, etc.), il sera nécessaire d'examiner la dotation en personnel au sein de la direction des RH de l'OCD.</p>	2	DRHOCD	31.03.2017	



## 7. DIVERS

### 7.1. Glossaire des risques

Afin de définir une **typologie des risques pertinente aux institutions et entreprises soumises au contrôle de la Cour des comptes**, celle-ci s'est référée à la littérature économique récente en matière de gestion des risques et de système de contrôle interne, relative tant aux entreprises privées qu'au secteur public. En outre, aux fins de cohésion terminologique pour les entités auditées, la Cour s'est également inspirée du « Manuel du contrôle interne, partie I » de l'État de Genève (version du 13 décembre 2006).

Dans un contexte économique, le **risque** représente la « possibilité qu'un événement survienne et nuise à l'atteinte d'objectifs ». Ainsi, la Cour a identifié trois catégories de risques majeurs, à savoir ceux liés aux objectifs **opérationnels** (1), ceux liés aux objectifs **financiers** (2) et ceux liés aux objectifs de **conformité** (3).

**1) Les risques liés aux objectifs opérationnels** relèvent de constatations qui touchent à la structure, à l'organisation et au fonctionnement de l'État et de ses services ou entités, et dont les conséquences peuvent avoir une incidence notable sur la qualité des prestations fournies, sur l'activité courante, voire sur la poursuite de son activité.

#### Exemples :

- engagement de personnel dont les compétences ne sont pas en adéquation avec le cahier des charges ;
- mauvaise rédaction du cahier des charges débouchant sur l'engagement de personnel ;
- mesures de protection des données entrantes et sortantes insuffisantes débouchant sur leur utilisation par des personnes non autorisées ;
- mauvaise organisation de la conservation et de l'entretien du parc informatique, absence de contrat de maintenance (pannes), dépendances critiques ;
- accident, pollution, risques environnementaux.

**2) Les risques liés aux objectifs financiers** relèvent de constatations qui touchent aux flux financiers gérés par l'État et ses services et dont les conséquences peuvent avoir une incidence significative sur les comptes, sur la qualité de l'information financière, sur le patrimoine de l'entité ainsi que sur la collecte des recettes, le volume des charges et des investissements ou le volume et coût de financement.

#### Exemples :

- insuffisance de couverture d'assurance entraînant un décaissement de l'État en cas de survenance du risque mal couvert ;
- sous-dimensionnement d'un projet, surestimation de sa profitabilité entraînant l'approbation du projet.

**3) Les risques liés aux objectifs de conformité** (« compliance ») relèvent de constatations qui touchent au non-respect des dispositions légales, réglementaires, statutaires ou tout autre document de référence auquel l'entité est soumise et dont les conséquences peuvent avoir une incidence sur le plan juridique, financier ou opérationnel.

Exemples :

- dépassement de crédit d'investissement sans information aux instances prévues ;
- tenue de comptabilité et présentation des états financiers hors du cadre légal prescrit (comptabilité d'encaissement au lieu de comptabilité d'engagement, non-respect de normes comptables, etc.) ;
- absence de tenue d'un registre des actifs immobilisés ;
- paiement de factures sans les approbations requises, acquisition de matériel sans appliquer les procédures habituelles ;

À ces trois risques majeurs peuvent s'ajouter trois autres risques spécifiques qui sont les risques de **contrôle** (4), de **fraude** (5) et **d'image** (6).

**4) Le risque de contrôle** relève de constatations qui touchent à une utilisation inadéquate ou à l'absence de procédures et de documents de supervision et de contrôle ainsi que de fixation d'objectifs. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- absence de tableau de bord débouchant sur la consommation des moyens disponibles sans s'en apercevoir ;
- procédures de contrôle interne non appliquées débouchant sur des actions qui n'auraient pas dû être entreprises ;
- absence de décision, d'action, de sanction débouchant sur une paralysie ou des prestations de moindre qualité.

**5) Le risque de fraude** relève de constatations qui touchent aux vols, aux détournements, aux abus de confiance ou à la corruption. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- organisation mise en place ne permettant pas de détecter le vol d'argent ou de marchandises ;
- création d'emplois fictifs ;
- adjudications arbitraires liées à l'octroi d'avantages ou à des liens d'intérêt ;
- présentation d'informations financières sciemment erronées, par exemple sous-estimer les pertes, surestimer les recettes ou ignorer et ne pas signaler les dépassements de budget, en vue de maintenir ou obtenir des avantages personnels, dont le salaire.

**6) Le risque d'image** (également connu sous « risque de réputation ») relève de constatations qui touchent à la capacité de l'État et de ses services ou entités à être crédible et à mobiliser des ressources financières, humaines ou sociales. Ses conséquences peuvent avoir une incidence sur la réalisation des objectifs opérationnels, financiers et de conformité.

Exemples :

- absence de contrôle sur les bénéficiaires de prestations de l'État ;
- bonne ou mauvaise réputation des acheteurs et impact sur les prix,
- porter à la connaissance du public la mauvaise utilisation de fonds entraînant la possible réduction ou la suppression de subventions et donations.

## **7.2. Remerciements**

La Cour remercie l'ensemble des collaborateurs du département de la sécurité et de l'économie, plus particulièrement de l'office cantonal de la détention, qui lui ont consacré du temps.

L'audit a été terminé en août 2016. Le rapport complet a été transmis au conseiller d'État en charge du département de la sécurité et de l'économie le 23 août 2016. Les observations de l'audit ont été dûment reproduites dans le rapport.

La synthèse a été rédigée après réception des observations.

Genève, le 15 septembre 2016

Stanislas Zuin  
Magistrat titulaire

François Paychère  
Magistrat titulaire

Myriam Nicolazzi  
Magistrat suppléant

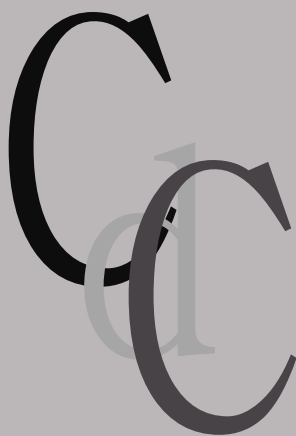
**Vous pouvez participer à l'amélioration de la gestion de l'État en prenant contact avec la Cour des comptes.**

Toute personne, de même que les entités comprises dans son périmètre d'action, peut communiquer à la Cour des comptes des faits ou des pratiques qui pourraient être utiles à l'accomplissement des tâches de cette autorité.

La confidentialité est garantie à l'auteur d'une communication, sauf ordonnance de séquestre rendue par l'autorité judiciaire compétente. La Cour n'accepte pas de communication anonyme.

Vous pouvez prendre contact avec la Cour des comptes par téléphone, courrier postal, fax ou courrier électronique.

Cour des comptes — Route de Chêne 54 — 1208 Genève  
tél. 022 388 77 90 — fax 022 388 77 99  
<http://www.cdc-ge.ch>



Cour des comptes — Route de Chêne 54 — 1208 Genève  
tél. 022 388 77 90 — fax 022 388 77 99  
<http://www.cdc-ge.ch>

*Date de dépôt : 23 août 2016*

## RAPPORT DE LA MINORITÉ

### **Rapport de M. Raymond Wicky**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Le PL 11662 a été traité conjointement avec le PL 11661 relatif à la LOPP (projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires), l'interaction avec cette dernière étant significative.

Compte tenu des divergences initiales entre les syndicats et le magistrat en charge du DSE, une majorité de la commission a demandé au magistrat trouver une solution permettant d'avancer de façon harmonisée avec les partenaires syndicaux, notamment dans le domaine des prestations devant être confiées à des entreprises privées. Cette démarche devait permettre de définir une politique claire également dans le domaine du convoyage des détenus.

Après plusieurs semaines de travail, le chef de département et le syndicat de la police sont revenus devant la commission développant une position solidaire qui validait l'approche visant à confier la majorité des transferts des détenus à des sociétés privées. Faisaient évidemment exception à cette règle les transferts des détenus dangereux gardés dans les mains des forces de l'ordre.

La minorité de la commission ne comprend fondamentalement pas que ce travail exécuté à satisfaction, la solution consensuelle entre le magistrat et le syndicat de la police ayant été trouvée, n'ait pas conduit la majorité à accepter cette vision.

Ce sentiment est encore renforcé par les arguments concrets suivants qui ont abondamment été développés lors des travaux de la commission, à savoir :

- Le convoyage des détenus n'est de loin pas une pratique nouvelle du DSE. Il a cours depuis plusieurs années à Genève. En effet, comme l'a signalé le chef de département, en 2011, il y avait déjà 54 agents privés qui assuraient cette tâche sans problèmes particuliers. Le DSE a simplement souhaité mettre un terme à une situation hybride, où des agents publics côtoyaient des agents privés, avec des tâches identiques mais des salaires et des lignes hiérarchiques différentes. La volonté du département était de

« désenchevêtrer » les tâches du détachement de convoyage et de surveillance (DCS) en attribuant, sous l'autorité hiérarchique de l'Office cantonal de la détention (OCD), les bonnes missions aux bonnes personnes, soit :

- le strict convoyage à des agents privés
  - l'accompagnement et la surveillance à l'intérieur des bâtiments, la police d'audience et le bureau des conduites à des assistants de sécurité publique.
- Le transfert des détenus par des entreprises de sécurité privées est pratiqué par de nombreux cantons. Le témoignage du Commandant de la Police cantonale valaisanne devant la commission a démontré qu'il ne constatait pas de problèmes particuliers et que l'exécution des tâches et missions confiées étaient réalisées à sa satisfaction.
- L'utilisation de personnel policier ou de détention ne garantit en aucune manière l'absence d'incidents ou de problèmes.
- L'utilisation de personnel privé permet de concentrer les tâches des fonctionnaires de police ou de détention sur leurs missions primaires particulièrement nécessaires à la collectivité genevoise.
- La conduite des opérations et l'appréciation de la dangerosité des détenus sont confiées à l'Office cantonal de la détention (OCD) qui maîtrise ces opérations.
- Le fait de confier à des sociétés de sécurité privées cette tâche a fait l'objet d'un consensus lors de l'analyse détaillée, assurée conjointement par le magistrat en charge du DSE et le syndicat de la police, des missions privatisables. Le syndicat de la police, particulièrement vigilant sur les approches de privatisation (réf art. 7 LOPP), en a témoigné devant la commission.
- Les diverses expériences de privatisation, faites à Genève et dans d'autres cantons, ont démontré que statistiquement on ne constate pas davantage de problèmes avec l'utilisation des entreprises privées qu'avec celle des collaborateurs de la fonction publique. De plus, le transport et le convoyage des détenus au niveau intercantonal, assuré par des entreprises privées, est exécuté à la satisfaction des cantons.
- Le fait d'affecter du personnel de police assermenté et soumis à la loi sur la police (LPol) ou du personnel pénitentiaire soumis à la loi sur l'organisation des établissements et le statut sur personnel pénitentiaires (LOPP) à cette tâche n'est pas adapté aux besoins. En effet, la formation

de base requise pour ces catégories de personnel est supérieure aux besoins liés au convoyage et particulièrement coûteuse pour la collectivité.

- En 2015, la nouvelle gestion du personnel imposée par le PL 11662 aurait engendré un surcoût d'environ 7 millions de francs. Pour les années à venir ce surcoût restera dans le même ordre de grandeur, le montant exact dépendant du volume des tâches non récurrentes de surveillance des chantiers (les Dardelles en particulier). De plus, les frais de formation et de formation continue du personnel à engager viendront s'ajouter aux dépenses supplémentaires à couvrir. Compte tenu de la situation délicate de l'Etat dans le domaine financier, cette approche n'est pas cohérente.
- Sur le plan purement légistique, ce projet de loi, qui se limite au seul convoyage, est redondant avec le PL 11661 (projet de loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires – LOPP) qui intègre clairement la volonté majoritaire de la commission de confier à des agents publics les tâches exercées par l'Office cantonal de la détention (OCD), mais dans un contexte beaucoup plus large.

Pour toutes ces raisons, la minorité de la commission vous invite à ne pas suivre les conclusions de la majorité et à refuser l'entrée en matière de ce projet de loi.