

Projet présenté par les députés :

M^{me} et MM. Patrick Lussi, Stéphane Florey, Bernhard Riedweg, Thomas Bläsi, Christo Ivanov, Marc Falquet, Olivier Baud, Jean Batou, Jocelyne Haller, Pierre Vanek

Date de dépôt : 16 novembre 2017

Projet de loi modifiant la loi sur la police (LPol) (F 1 05)

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

Art. 1 Modifications

La loi sur la police, du 9 septembre 2014, est modifiée comme suit :

Art. 19, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La police comprend les catégories de personnel suivantes :

- a) les policiers, à l'exception des membres de la police judiciaire ;
- b) les policiers membres de la police judiciaire ;
- c) les assistants de sécurité publique ;
- d) le personnel administratif.

Art. 34 Affectation du personnel (nouvelle teneur)

Le commandant, après consultation de la direction des ressources humaines, décide de l'affectation des membres du personnel au sein de la même catégorie de personnel selon les aptitudes de ceux-ci et les besoins de la police. Il tient également compte, dans la mesure du possible, des souhaits des personnes concernées.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

I. Origine de la crise à la police

La crise que traverse la police, et tout particulièrement la police judiciaire, trouve son origine dans la nouvelle loi sur la police, et sur son dogme du « **statut du policier unique** ». Or, le statut du policier unique est intrinsèquement une utopie tant les missions de la police judiciaire sont spécifiques et sensibles. D'ailleurs, les polices judiciaires de Suisse et d'Europe jouissent d'une reconnaissance particulière et d'un traitement qui les différencie des autres corps de police.

Le système LPol est à l'origine d'un nivellement par le bas des prestations offertes à la population. De moins en moins attractive, la police peine à trouver des candidats. L'instauration d'une école unique coûte de l'argent et du temps, et des lacunes importantes en termes de formation sont déjà observées. Comme résultat, la police ne peut plus assurer les missions : pas assez d'effectifs – des postes doivent parfois fermer. Faute de personnel disponible, 15 réquisitions par jour ne sont plus assurées. Enfin, le Ministère public à qui les rapports sont destinés aurait constaté et déploré une baisse de la qualité du travail effectué par une police judiciaire sacrifiée par la LPol.

La transversalité imposée par la LPol entraîne une diminution du nombre de postulants aux grades, mais le problème majeur de la transversalité reste celui d'une incompatibilité de culture, de compétences et de légitimité entre des métiers à forte spécificité.

Cette situation est alarmante et il faut y remédier.

II. Spécificités de la police judiciaire (PJ)

La police judiciaire (PJ) a pour prérogative de traiter, au sens large du terme, des crimes et délits qui, en raison de leur gravité ou de leur complexité, nécessitent un travail d'enquête approfondi. La police judiciaire recourt notamment à la recherche et à l'analyse du renseignement opérationnel. Elle contribue en outre au maintien de l'ordre public dans des domaines spécifiques en traquant les criminels, délinquants et traite les affaires transmises par les autres services de la police. Tant la loi sur la police (LPol) que les divers règlements et directives précisent ces prérogatives.

L'enquêteur de la police judiciaire est ainsi investi d'une responsabilité toute particulière s'étendant tout au long de la chaîne pénale, tant sur le plan des investigations, des activités opérationnelles que sur la qualité de ses écrits. Il est régulièrement amené à témoigner sur son travail auprès de sa hiérarchie directe ou en audience auprès du Ministère public. Procédure oblige, ses interventions peuvent avoir lieu après des années. Son témoignage, capital pour la manifestation de la vérité, est attendu avec impatience par les victimes, la défense, les juges, les prévenus et les experts.

Par rapport à d'autres services de police, la PJ s'engage d'un bout à l'autre de la procédure et reste l'interlocutrice principale du Ministère public. La qualité du travail de la police judiciaire est analysée et scruté dans ses moindres détails par toutes les instances judiciaires et à chaque échelon intermédiaire de la chaîne pénale et même civile.

C'est également à la police judiciaire que revient la responsabilité d'exécuter des commissions rogatoires internationales ou des demandes d'entraides internationales, à la demande du Ministère public genevois ou d'autorités judiciaires étrangères.

La formation du policier en civil (PJ) se caractérise par sa discrétion, par son travail en profondeur ; il doit surtout privilégier la maîtrise des dossiers, du CPP, du CP, des auditions complexes afin de permettre de résoudre les crimes et délits qui, en raison de leur complexité et de leur gravité, nécessitent un travail plus approfondi. Il s'agit également d'inculquer au jeune policier et de développer chez lui la perspicacité dans la recherche d'informations (gestion des informateurs uniquement par la PJ, moyens techniques variés) pouvant l'aider à établir la vérité. Cela passe aussi par une « stimulation intellectuelle » plus poussée qu'ailleurs, notamment par une contribution plus importante dans le travail d'initiative, tant sur le plan des investigations opérationnelles que procédurales, sans parler de la récolte, l'analyse et l'exploitation des moyens de preuve. Faire des liens entre des indices, des personnes, des lieux, des témoignages, etc. est l'une des principales activités de l'inspecteur/trice. De son côté, la formation d'un policier en uniforme (gendarme) doit notamment privilégier, pour les thèmes généraux, l'intervention, la LCR (accidents et infractions y relatives), la procédure CPP, CP, tout ce qui a un lien avec la police de proximité (ilotage, LRDBHD, etc.) et le maintien de l'ordre. Pour rappel, la gendarmerie doit se caractériser principalement par sa visibilité, les actions permanentes de prévention d'infractions. Elle doit également garantir la sécurité publique pour pourvoir à la protection des personnes et des biens.

« Une connaissance générale est presque fatalement une connaissance vague. »

(Gaston Bachelard, 1938)

III. Transversalité imposée : une Genferei de plus !

La transversalité imposée par la LPol est atypique en comparaison avec les autres législations cantonales. Théoriquement décidée selon les aptitudes du personnel et le besoin de la police, le processus de transversalité et les menaces de transfert s'avèrent être un moyen de pression lors de négociations tendues. Le transfert « forcé » appliqué à Genève et à l'origine d'une démotivation généralisée n'est pas ancré dans les coutumes suisses :

– Vaud :

Transfert forcé « impossible » (ou transversalité), a minima jamais fait jusqu'à ce jour (unilatéralement donc), sauf sur postulation du policier concerné, en aucun cas la direction ne peut imposer un transfert PJ à gendarmerie et inversement.

En cas de transfert volontaire, le collègue en question perd alors une classe salariale.

L'inspecteur a donc une classe de plus en début de carrière que le gendarme, et ce jusqu'à la 15^e année de carrière, laquelle voit alors les salaires des inspecteurs et des uniformes se rejoindre ; pour autant qu'il n'y ait pas une prise de grade entre deux.

– Neuchâtel :

Transfert forcé « impossible » (ou transversalité), a minima jamais fait jusqu'à ce jour (unilatéralement donc). Cette situation ne pourrait se produire qu'en cas de faute professionnelle grave, suivie d'une sanction disciplinaire (sur décision du CE ou de la direction de la police). A ce jour, le cas ne s'est jamais produit. Aucune menace n'a aussi été proférée dans ce sens.

Ecole unique depuis 2004. Dès le début de leur formation académique (entrée d'école), les aspirants peuvent émettre un souhait d'affectation finale, au moment de leur entretien d'entrée de postulation, mais aucune garantie qu'ils soient attribués dans le service espéré à la fin de leur formation.

En cas de postulation à la gendarmerie, l'inspecteur ne perdra pas en termes de pouvoir d'achat, par contre son grade changera (une catégorie de grade existe entre la PJ et la gendarmerie).

Par ailleurs, après sa période d'essai, l'inspecteur se trouve en classe 7 + 250 F mensuel à titre d'indemnités, quant au gendarme il se positionne en classe 6 et reçoit 89 F d'indemnité mensuelle ; pour ce dernier, si l'on rajoute les indemnités de service (sous-entendu les heures de nuit), alors il gagne plus qu'un inspecteur, du moins un certain temps, car au niveau du plan de carrière l'inspecteur sera tôt ou tard avantagé sur ce dernier point.

– Valais :

A notre connaissance, il n'y a jamais eu de transfert forcé à ce jour (transversalité). Si un inspecteur devait changer de corps, il perdrait de facto son statut d'inspecteur. Les inspecteurs touchent une demi-classe de plus que les uniformes, quant aux indemnités elles sont identiques.

– Jura :

A ce jour, il n'y a jamais eu de transfert ou de transversalité forcée. L'école est unique. Par la suite, un uniforme peut postuler pour la PJ (l'équivalent d'une promotion), et ce après un processus de sélection déterminé. Depuis juillet 2016, les deux corps connaissent une parité salariale, par contre pas de renseignements complémentaires quant à une éventuelle différence d'annuité, respectivement d'indemnité.

– Fribourg :

Transfert ou transversalité forcée impossible, sauf sur postulation bien entendu, mais auquel cas l'inspecteur par exemple perdrait de facto son statut.

A l'entrée en fonction, l'inspecteur a une classe salariale de plus que le gendarme.

– Zurich :

A notre connaissance, il n'y a jamais eu à ce jour de transfert (transversalité) forcé. Cela ne se fait pas selon nos informations. Il y a eu le cas d'un inspecteur qui s'est vu forcer d'aller à la gendarmerie durant une période de 3 mois et ce suite à des mauvaises notations rendues par sa hiérarchie (déplacement temporaire). Les gendarmes gagnent un peu plus à cause de leur travail de nuit plus important que les inspecteurs.

– Saint-Gall :

Transfert forcé impossible (transversalité), a minima jamais fait jusqu'à ce jour (unilatéralement donc). Statuts distincts entre PJ et gendarmerie. En début de carrière, l'inspecteur gagne davantage qu'un gendarme.

– Tessin :

Transfert forcé impossible (transversalité), a minima jusqu'à ce jour (unilatéralement donc), seulement sur postulation, comme partout ailleurs à vrai dire.

Ecole de police unique, à la fin de l'école tous les jeunes policiers suivent une période de stages d'une durée x, suivie de 3 ans de service en uniforme. A l'issue de ces 3 ans, le policier en uniforme peut postuler pour la PJ (sorte de promotion comme ailleurs), mais pour cela il devra encore passer des examens spécifiques, telles que des matières comme le droit et le code de procédure pénale, accompagnés d'une autre condition, celle de maîtriser une deuxième langue nationale. Si, à l'issue des examens précités, il a réussi, il devra encore suivre 3 mois de cours divers et additionnels, suivi d'un nouvel examen pour espérer enfin intégrer les rangs de la PJ. Pour un candidat à la PJ, détenteur par exemple d'un diplôme de type bachelor ou équivalent, il devra suivre 1,5 année de stage au lieu de 3 pour les autres, par contre il devra aussi passer les autres examens mentionnés justes ci-dessus.

Le salaire d'un inspecteur est supérieur aussi à celui d'un gendarme. Enfin, en cas de sanction disciplinaire, un PJ pourrait se voir transférer « de force » dans un service en uniforme. Le grade d'inspecteur existe à part entière au Tessin. Le salaire de base à l'école unique est proportionnel à l'âge de l'aspirant.

IV. Conclusions

Le policier qui est destiné à travailler en civil (PJ) doit désormais effectuer sa formation en uniforme. Il fera la formation de base du « policier lambda », sans qu'aucune plus-value de spécificité PJ ne soit apportée. La LPol part de l'idée que des métiers qui ont toujours été différents jusqu'alors, ne le sont plus, et ce du jour au lendemain, tout en sachant que le cahier de charges de la PJ n'a pas été modifié.

Avec la LPol, ce même policier s'expose à une transversalité forcée, qui constitue une épée de Damoclès à l'origine d'une démotivation des effectifs policiers.

Aux fins de corriger un défaut majeur de la LPol, le présent projet de loi propose de faire passer de trois à quatre les catégories de personnel de la police, qui comprendrait désormais :

- les policiers, à l'exception des membres de la police judiciaire ;
- les policiers membres de la police judiciaire ;
- les assistants de sécurité publique (inchangé) ;
- le personnel administratif (inchangé).

L'affectation de personnel serait possible exclusivement au sein de la même catégorie de personnel et non plus imposée d'une catégorie de personnel à une autre comme cela est le cas actuellement, imposé par la LPol.

Au vu de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.