Kanton Bern
Canton de Berne

Rapport annuel 2020

Office de l’exécution judiciaire

Direction de la sécurité
du canton de Berne

Éditeur: Office de l’exécution judiciaire
Rédaction: Romilda Stämpfli, Olivier Aebischer, Service de traduction de la Direction de la sécurité
Conception, mise en page et impression: FUNKE LETTERSHOP AG
Photographie: Michael Orlik Photography

Illustrations: espaces de travail, bâtiments et infrastructures de l’Établissements pénitentiaire de Thorberg

Sommaire

4 Préambule
6 Tribune
8 Section de la probation et de l’exécution des sanctions pénales (SPESP)
12 Section de la détention
16 Établissement pénitentiaire de Thorberg
18 Établissement pénitentiaire de Witzwil
20 Établissement pénitentiaire de St-Jean
22 Établissement pénitentiaire de Hindelbank
24 Foyer d’éducation Lory
26 État-major
28 Aspects financiers
31 Interview de Bruno Graf

Préambule

Chères lectrices, chers lecteurs,

L'exécution judiciaire n'est pas reléguée à un monde éloigné; elle n'est pas cachée derrière de hauts murs, avec clôtures de sécurité et barreaux aux fenêtres. Elle s'inscrit au contraire dans un échange continu avec le public, et la crise du coronavirus en est un parfait exemple. Les établissements pénitentiaires connaissent un va-et-vient permanent: admission de personnes récemment arrêtées ou condamnées, de personnes en semi-détention ou dont l'allégement de peine prévoit des sorties; entrées et sorties des membres du personnel au gré de leurs horaires, visite de proches ou de bénévoles aux détenus, livraisons, accueil de partenaires commerciaux. Qu'ils soient psychothérapeutes, aumôniers, artisans veillant à l'entretien du bâtiment ou journalistes… des professionnels issus de branches les plus variées se voient accorder l'accès aux établissements. Il était donc évident dès le début qu'il nous serait difficile d'empêcher le virus d'entrer dans nos institutions.

Dès la fin du mois de février, nous nous sommes activement préparés aux éventuelles répercussions de la pandémie. En plus de son rôle de chef de la Section de la détention, Pascal Ludin est devenu coordinateur COVID-19. À ce titre, il a été chargé de se procurer au plus vite le matériel nécessaire (désinfectant, masques chirurgicaux, etc.), a élaboré un premier catalogue de mesures de protection pour l'ensemble des établissements et a géré la mise sur pied d'une unité centrale d'isolement à la Prison régionale de Berthoud. En étroite collaboration avec l'Office du médecin cantonal, il a veillé – et veille encore – au respect des directives fédérales et cantonales destinées à endiguer la pandémie au sein de notre Office.

Grâce à nos efforts, sur les 5927 entrées et 5930 sorties comptabilisées en neuf mois dans l'ensemble de nos établissements, nous n'avons enregistré que 14 cas positifs chez les personnes détenues (soit 0,23 %). Je suis heureuse et reconnaissante que les personnes contaminées, tant du côté des membres du personnel que des détenus, se soient toutes rétablies.

En lisant les rapports des unités organisationnelles, vous découvrirez quelles mesures ont été déployées sur le terrain dans le but de protéger les détenus et les équipes – en particulier les personnes vulnérables – de toute contamination et d'éviter l'engorgement du système de santé. La prochaine étape, et non des moindres, dans la lutte contre cette pandémie sera la vaccination.

Cela étant, la crise du COVID-19 est loin d'avoir été notre seule et unique préoccupation. Fort heureusement, nous avons aussi eu de nombreux moments réjouissants. Le processus de changement au sein de l'EP Thorberg s'est très bien déroulé. Entouré d'une nouvelle équipe de direction, le directeur Hans-Rudolf Schwarz a développé l'organisation et introduit un nouveau modèle d'exécution judiciaire. Une nouvelle étape du grand projet d'harmonisation et de standardisation des processus au sein de l'OEJ a été franchie, lorsque les secteurs transversaux Finances et Personnel de l'EP Thorberg ont été transférés, dans le cadre d'un projet pilote, à l'état-major.

Nouveau directeur de l'EP Witzwil depuis le 1er juin, Balz Bütikofer a également bien démarré. Aux défis inhérents au milieu carcéral ouvert, à la gestion d'une des plus grandes exploitations agricoles de Suisse et à l'application des mesures de lutte contre la pandémie est venu s'ajouter le déménagement de l'établissement dans une structure provisoire en containers habitables. En effet, des travaux d'assainissement et de rénovation doivent être réalisés. Rendez-vous en page 18 pour prendre la mesure de la complexité d'un tel projet et découvrir comment le déménagement a été mené à bien sans interruption des activités de l'établissement.

Nous avons posé des jalons importants en vue de la concrétisation du plan directeur de modernisation des infrastructures d'exécution judiciaire. La conception du fonctionnement et des locaux du futur EP de la région Bienne-Seeland-Jura bernois est terminée. Il faudra toutefois encore patienter quelques années avant que ce nouvel établissement entre en fonction.

Toutes nos unités organisationnelles – du Secteur des transports aux prisons en passant par la Section de la probation et de l'exécution des sanctions pénales – ont été mises à rude épreuve par la crise du COVID-19. Or, au-delà de nous avoir rendu la vie difficile, elle nous a aussi enseigné d'autres formes de collaboration. Elle nous a confirmé que nous sommes capables d'improviser, de faire preuve de créativité et de trouver de nouvelles idées rapidement. En plus de me rendre fier et reconnaissant, cet esprit d'équipe me donne confiance en l'avenir.

Je tiens à remercier Madame Franziska Suter-Riniker, cheffe du département de microbiologie clinique et responsable du domaine virologie à l'Institut des maladies infectieuses de l'Université de Berne, pour sa contribution, sous forme de tribune, au présent rapport annuel (page 6). Madame Suter-Riniker a par ailleurs toujours veillé à ce que nous disposions au plus vite des résultats des tests, ce qui nous a permis de réagir rapidement et d'empêcher une flambée des contaminations. À la page 31, vous trouverez l'interview de Bruno Graf, dans laquelle il revient sur l'évolution de l'exécution judiciaire durant les nombreuses années passées à la tête de la Prison régionale de Bienne. Son incroyable engagement mérite mes remerciements les plus sincères.

Romilda Stämpfli
Cheffe d'office

Nous ouvrons de nouvelles perspectives aux personnes qui ont commis une infraction. La sécurité de la collectivité est ainsi renforcée, ce qui est notre mission première. Une mission que nous ne pourrions remplir sans l'engagement quotidien de l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices, et sans le soutien de nos partenaires politiques, judiciaires et économiques: je vous en remercie chaleureusement et me réjouis de continuer à œuvrer ensemble en faveur de la sécurité, aujourd'hui et demain!

Avec mes cordiales salutations,
Romilda Stämpfli

Tribune

Quand la seule constante est le changement: rétrospective personnelle sur la pandémie de COVID-19 en 2020

L'institut des maladies infectieuses de l'Université de Berne réunit sous un même toit l'enseignement, la recherche et l'analyse laboratoire de microbiologie clinique, tout en fournissant des prestations de diagnostic microbiologique pour les grands hôpitaux du canton. En tant que cheffe du département de diagnostic, je suis responsable de la qualité des analyses mais aussi de la communication et de l'échange des données avec les cliniques et les institutions qui nous ont mandatés.

Les premiers signalements d'une maladie respiratoire sévère arrivée tout droit de Chine, fin 2019, ont certes attiré notre attention de microbiologistes, mais nous étions loin de nous douter – même en tant que spécialistes – que cet agent pathogène étendrait son emprise sur l'ensemble du globe en quelques semaines.

Les semaines et mois qui suivirent furent chargés, affairés que nous étions à développer de nouvelles procédures de diagnostic pour détecter le virus, à régler les problèmes de livraison de matériel médical important, à repenser et à adapter les processus au sein du laboratoire de sorte à pouvoir réaliser, en plus de nos diagnostics de routine ou d'urgence, parfois jusqu'à mille analyses COVID-19 quotidiennes. Un autre défi de taille est venu s'y ajouter lorsque les institutions cantonales telles que les établissements pénitentiaires, les foyers, les homes, etc. ont eu besoin, très légitimement, de faire passer des tests fiables et rapides. En tant qu'institut universitaire, nous avons alors estimé qu'il était de notre devoir de les conseiller au plus vite sur la meilleure manière de procéder et de leur apporter notre aide au niveau des tests. Puisque nous n'avions jamais formellement collaboré avec ces institutions, il a fallu mettre sur pied en un temps record un certain nombre de procédures de prélèvement correct d'échantillons, de passation de commandes efficace ou encore de transmission des résultats conforme aux exigences de protection des données.

Si nous voulions que les tests fonctionnent au mieux, condition préalable pour transmettre les résultats rapidement tant aux institutions concernées qu'aux autorités compétentes, nous, laboratoire, devions assurer une bonne communication avec les institutions mandantes. La collaboration avec l'Office de l'exécution judiciaire a été excellente, notamment grâce à l'engagement personnel de Monsieur Pascal Ludin, chef de la Section de la détention. Mon équipe et moi-même l'en remercions vivement.

«La seule constante, c'est le changement»: ces derniers mois, cette citation est devenue notre réalité quotidienne puisque nous devions faire face à de nouveaux problèmes – comme les pénuries d'écouvillons, les incertitudes concernant de nouveaux types de test disponibles sur le marché ou l'émergence de nouveaux variants – et leur trouver des solutions. Toutes ces tâches ne pouvaient, et ne peuvent, être accomplies que grâce à un réseau opérationnel et à des équipes motivées.

Pour la microbiologiste et la chercheuse que je suis, ce nouveau virus est passionnant; pour la cheffe de laboratoire de microbiologie diagnostique, c'est un énorme défi; quant à la citoyenne Franziska Suter-Riniker, elle attend «l'après» avec impatience.

Dr Franziska Suter-Riniker
Cheffe du département de microbiologie clinique et responsable du domaine virologie à l'Institut des maladies infectieuses de l'Université de Berne

Section de la probation et de l'exécution des sanctions pénales (SPESP)

Exécution des peines et mesures et assistance de probation par la SPESP en temps de pandémie

Même en période de pandémie, des infractions sont commises; la police continue d'enquêter et les tribunaux, de prononcer des condamnations. Il semblerait néanmoins que la délinquance a quelque peu changé de visage. Les premiers résultats empiriques basés sur un sondage réalisé par Dirk Baier dans le canton de Zurich tendent à indiquer que la cybercriminalité a connu une augmentation notable pendant le semi-confinement. Il en irait de même pour d'autres infractions (dommages à la propriété, vol) tandis que les vols de vélos auraient baissé. Aucune différence n'a été relevée s'agissant des cambriolages domestiques et des lésions corporelles. Enfin, les résultats concernant la violence domestique sont contradictoires.

Cette évolution observée dans le canton de Zurich ne s'est pas encore réellement reflétée sur l'exécution des peines et mesures prononcées dans le canton de Berne. Cela s'explique surtout par le fait que des mois, voire des années, peuvent s'écouler entre une condamnation définitive et l'exécution de la sanction prononcée.

Les services régionaux de la SPESP Regio – Berne, Bienne, Berthoud et Thoune – sont chargés de l'exécution des peines d'une durée maximale de six mois; les décisions ci-après y ont été rendues (= nombre de personnes condamnées) durant l'année sous revue:

Convocations à l'exécution d'une peine:
8848 (contre 6421 en 2019)

Autorisations d'exécuter une peine sous forme d'arrêts domiciliaires sous surveillance électronique (variante frontdoor):
90 (contre 69 en 2019)

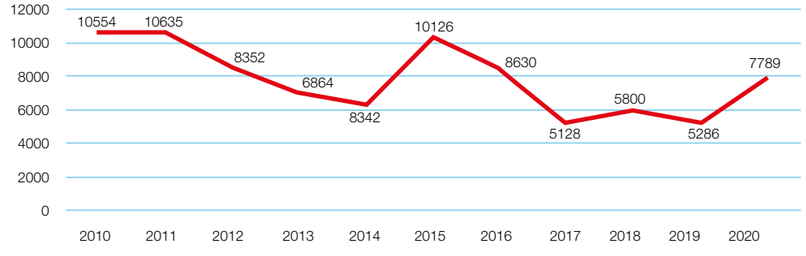
Autorisations d'exécuter une peine sous forme de travail d'intérêt général: **909** (contre 1022 en 2019)

Autorisations d'exécuter une peine sous forme de semi-détention: **22** (contre 23 en 2019)

Libérations conditionnelles, au total: **223** (contre 233 en 2019)

Les amendes et peines pécuniaires commuées en peines privatives de liberté – aussi appelées peines privatives de liberté de substitution – ont une nouvelle fois permis à la SPESP, en collaboration avec la Police cantonale, de dégager des revenus ultérieurs de plusieurs millions de francs, les sommes dues ayant finalement été acquittées afin d'éviter l'incarcération. Cela s'est traduit par des revenus plus élevés que l'année précédente.

Dans le domaine de la surveillance électronique (toutes variantes confondues), les statistiques des dix dernières années révèlent différentes fluctuations. La dernière baisse notable (2016/17) s'explique par un arrêt du Tribunal fédéral selon lequel, dans le cas d'une peine avec sursis partiel, la durée totale est déterminante pour autoriser l'exécution d'une peine sous forme de surveillance électronique. À la suite de cela, près de la moitié des exécutions de peine sous cette forme ont été annulées et le nombre de journées d'exécution a chuté de 10 126 à 5128. Cet arrêt a donc considérablement limité



Graphique: statistiques de la surveillance électronique

le champ d'application de la surveillance électronique.

Depuis 2017, la tendance est clairement à la hausse pour ce qui est des peines sous forme d'arrêts domiciliaires sous surveillance électronique; et au vu de la liste d'attente actuelle, les chiffres devraient encore grimper en 2021. De plus, à compter du 1er janvier 2022, le champ d'application de la surveillance électronique sera élargi dans le Code civil (art. 28c CC) et deviendra une mesure supplémentaire de procédure civile (art. 343, al. 1bis, CPC), ceci afin d'améliorer la protection des victimes de violences.

Grâce à la surveillance électronique, il a été possible d'économiser en 2020 l'équivalent de 21 places de détention supplémentaires (7789 journées d'exécution de peine divisées par 365 jours). Si l'on y ajoute l'équivalent des 38 places de détention économisées grâce aux sanctions exécutées sous forme de travail d'intérêt général (TIG), ce sont quelque 60 places qui auraient dû être occupées en plus de toutes les autres mais ont pu être économisées.

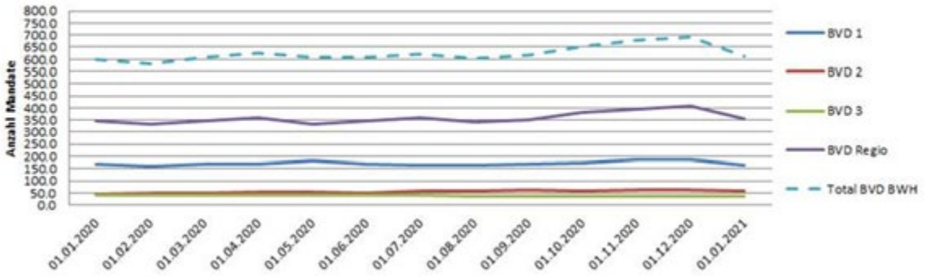
En 2020, on observe une tendance haussière en ce qui concerne l'exécution de peines privatives de liberté de plus longue durée (six mois ou plus) et de mesures de droit pénal. Le tri réalisé selon les principes de l'exécution des sanctions orientée vers les risques (ROS) a permis de diviser les nouveaux cas comme suit:

148	cas A (contre 140 en 2019)
43	cas B (contre 36 en 2019)
120	cas C (contre 106 en 2019)

Cas A = pas d'examen du risque; cas B = examen du risque de récidive en termes de délinquance générale; cas C = examen du risque de récidive en termes d'actes violents ou d'infractions contre l'intégrité sexuelle

Dans le domaine de la probation, le nombre de mandats d'assistance semble relativement stable en 2020:

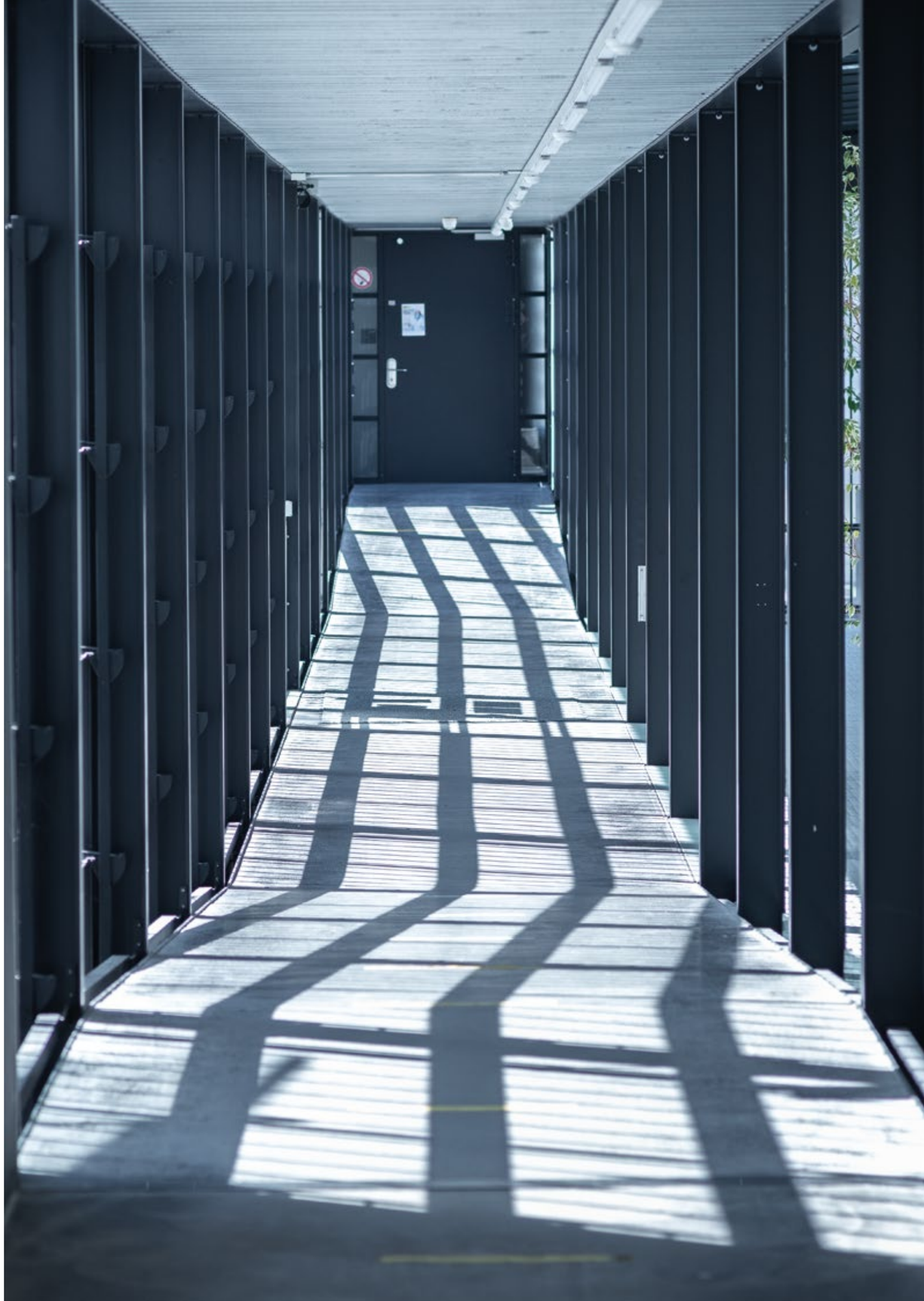
Mandats d'assistance dans le domaine de la probation



En 2020, les services de probation ne sont jamais descendus en-deçà de 600 mandats d'assistance simultanés, un chiffre qui a parfois grimpé jusqu'à 700. Une légère baisse a été enregistrée au mois de mai en raison du semi-confinement; un nombre moindre de personnes ont en effet été admises dans les prisons régionales, ce qui s'est répercuté sur le volume des consultations. Les services de probation ont par ailleurs été soumis à des restrictions supplémentaires ou ont dû assumer davantage de tâches pendant le semi-confinement. En voici un résumé:

- en raison du coronavirus, davantage de demandes d'interruption de peine ont dû être examinées et, dans la mesure du possible, admises;
- les transferts d'exécution du milieu fermé vers le milieu ouvert ont été examinés en plus grand nombre et approuvés à chaque fois que cela semblait justifié et acceptable;
- un service de piquet SPESP a été mis sur pied pour pouvoir rendre, en cas de besoin, des décisions dans les plus brefs délais;
- les semi-détentions en cours ont été interrompues et aucune nouvelle convocation ne sera adressée jusqu'à nouvel ordre;
- les nouveaux signalements RIPOL, convocations à l'exécution de peines et mandats d'arrêt ont été suspendus;
- pendant le semi-confinement du printemps, aucune nouvelle personne n'a exécuté sa peine sous forme d'arrêts domiciliaires;
- différents entreprises partenaires ont fortement réduit, voire supprimé, leurs offres. L'exécution des peines sous formes particulières, notamment le TIG, ont alors été plus difficile à mettre en œuvre;
- les consultations ont été menées par téléphone ou par visioconférence, ce qui a compliqué la tâche des services de probation;
- lorsque les congés des personnes détenues ont été suspendus, toute la planification de l'exécution des peines a dû être adaptée, ce qui a engendré une surcharge de travail et a parfois conduit à des recours;
- pour mettre en place le télétravail, il a fallu créer les conditions techniques et revoir toute l'organisation interne en un laps de temps très court.

Thomas Freytag
Responsable de la SPESP



Section de la détention

Les nouvelles voies nous mènent droit au but

Pour la Section de la détention, le mot d'ordre du rapport annuel 2019 était d'« explorer de nouvelles voies en cours de route ». Un an après, l'heure est au bilan et une chose est sûre: ces voies ont fait leurs preuves. Aussi continuerons-nous d'en trouver de nouvelles et d'avancer ensemble.

L'année écoulée a été pleine d'inconnues et de défis, pas nécessairement liés au coronavirus. La Section de la détention a néanmoins continué de se développer malgré les restrictions parfois importantes imposées par la situation sanitaire. Cette évolution commune se reflète dans le développement d'une charte énonçant les principes et les valeurs de l'organisation, élaborée et adoptée par la conférence de direction. Elle englobe la conduite, la communication, la qualité et la perception de notre mission. C'est sur cette base que nous entendons façonner activement notre environnement de travail à l'avenir.

Nouveau manuel de fonctionnement pour la centrale de coordination de la détention
À l'issue d'une phase pilote, la centrale de coordination – véritable unité de pilotage dans le cadre de la gestion des places de détention –, a pu être évaluée puis mise en activité normalement. Elle joue au sein de la Section de la détention un rôle essentiel dans la répartition et la séparation des formes de détention. Le manuel de fonctionnement rédigé par les acteurs concernés règle la collaboration et définit les principales procédures. Cela garantit que le réseau entre prisons régionales est planifiable et prévisible.

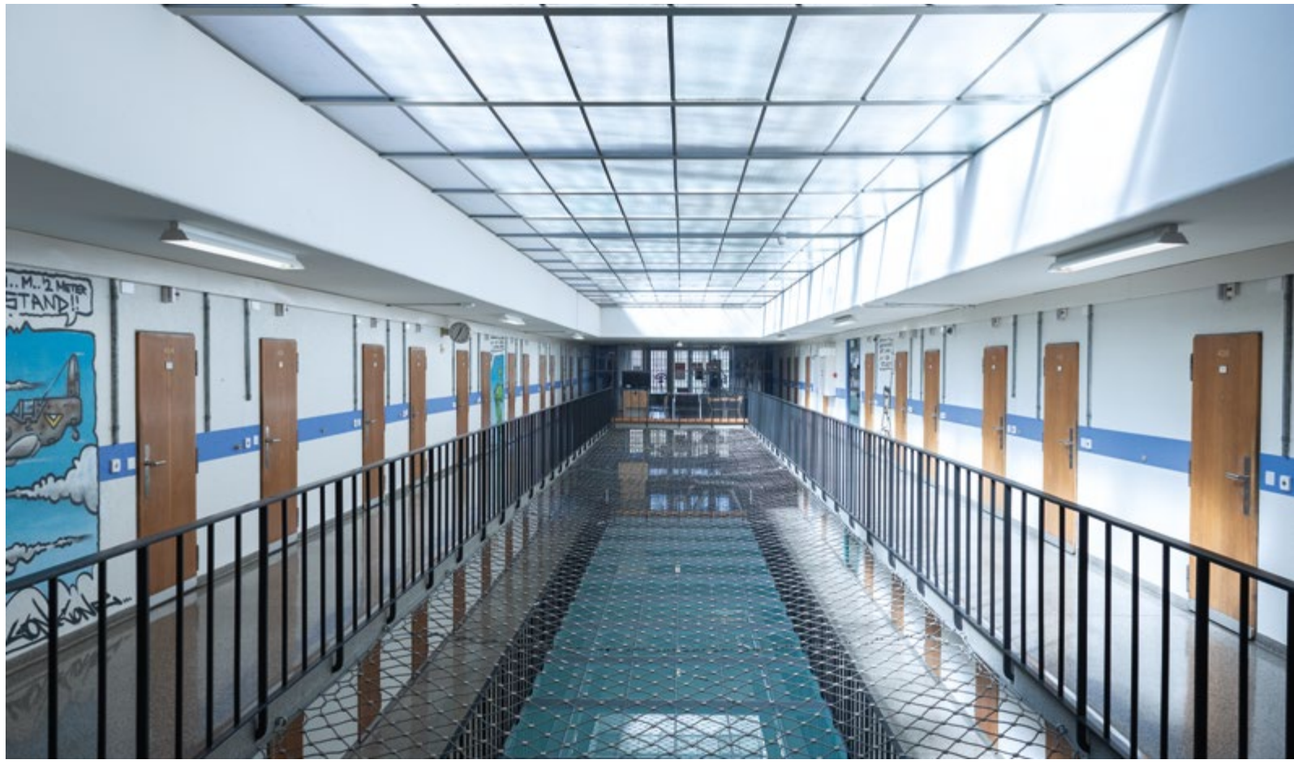
Pascal Ludin
Responsable de Section de la Détention

Certification ISO pour la Division cellulaire
Après d'intenses préparatifs, la Division cellulaire a passé avec succès l'audit de certification pour la norme ISO 9001 en mars 2020. Dans son rapport, l'auditeur externe lui a délivré un excellent certificat pour les processus de travail et la qualité. Forte d'un rayonnement national, la Division cellulaire doit satisfaire aux exigences de différentes parties prenantes; elle est reconnue comme partie intégrante de l'Hôpital universitaire de Berne. Grâce à cette certification, nous montrons à nos clients et à nos partenaires que nous sommes conscients des exigences qui nous sont posées et que nous sommes prêts à y répondre dans notre travail quotidien. Je remercie sincèrement le directeur, Peter Baumann, et son équipe, qui s'engagent chaque jour pour mériter ce label qualité et ont su convaincre par leur travail irréprochable.

Encourager le personnel et renforcer les compétences
Lors d'une retraite, les cadres de la Section de la détention ont longuement discuté de questions relatives aux ressources humaines. Ils ont notamment réfléchi à la manière de développer, à partir d'une stratégie RH commune, une stratégie de capital humain qui reposerait sur le développement du personnel. Ce faisant, ils ont défini des compétences-clés, évalué le suivi de départ, décrit les champs d'action qui en résultaient et défini les normes principales relatives à chaque corps de métier. Ces travaux ont été menés tout au long de l'année dans plusieurs groupes de travail, puis débattus au sein de la conférence de direction. Nous sommes fiers d'avoir développé un cours introductif de dix jours à l'intention des nouveaux membres du personnel, qui sera lancé en 2021. Nous voulons encourager nos collaborateurs et collaboratrices et leur donner les moyens d'accomplir leur travail, ô combien exigeant, avec motivation et professionnalisme. La prochaine étape sera d'uniformiser les procédures de recrutement et d'y ajouter divers outils qui aideront à identifier les meilleurs candidats. En introduisant la fonction Agent de détention I (surveillance et suivi avec tâches de service social), nous avons offert à nos équipes une vraie possibilité de progression de carrière. Les formations pour cette fonction sont en cours. Nous sommes convaincus d'avoir ainsi posé les jalons qui contribueront au développement de la détention provisoire.

Développement de l'offre
Des décisions majeures ont également été prises en lien avec l'offre et l'organisation quotidienne de l'exécution des peines. Par exemple, un plan de réorganisation de la section pour mineurs de la Prison régionale de Thoune a été élaboré et soumis pour approbation aux instances décisionnelles. Nous nous réjouissions de sa mise en œuvre officielle en 2021. En ce qui concerne la planification de l'exécution et les entretiens de bilan, deux projets ont été lancés et se trouvent en phase pilote. Il nous tarde de recevoir les résultats, car ils guideront les prochaines étapes du développement; et nous attendons avec impatience le lancement imminent du projet pilote de détention provisoire par étapes, que nous avons développé avec le canton du Zurich tout au long de l'année 2020.

Je souhaite remercier chaleureusement mes collègues pour leur engagement sans faille, en toutes circonstances. Nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli cette année et, grâce à l'expérience acquise en 2020, regarder vers l'avenir avec force et motivation!



Transports

Année	2020 (état au 31 décembre)
Transports intracantonaux par le Secteur des transports	7 209
Transports extracantonaux par le Secteur des transports	72
Kilomètres parcourus	232 131
Évasions	0
Accidents	0
Transports par JTS (Jail-Transport-System)	2 460

Chiffres-clés (patients) de la Division cellulaire de l'Hôpital de l'Île

	2020	2019	2018	2017	2016
Séjours hospitaliers	662	462	365	430	439
Jours de détention	2 576	3 084	3 648	3 675	3 706
Personnes traitées	2 173	1 593	1 615	1 635	1 249

Chiffres-clés (personnes détenues) dans les prisons régionales (PR)

	PR Berne		PR Bienne		PR Berthoud		PR Moutier		PR Thoune	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Effectif au 1er janvier	98	120	37	33	112	103	22	20	96	86
Entrées	3 906	4 611	751	885	758	686	319	253	469	634
Sorties	3 903	4 633	756	877	780	682	329	251	472	634
Effectif au 31 décembre	101	101	32	41	90	107	12	22	93	86

Monika Kummer
Directrice de la Prison régionale de Berne
Responsable suppl. de la Section de la détention

Marcel Klee Reusser
Directeur de la Prison régionale de Berthoud

Ulrich Kräuchi
Directeur de la Prison régionale de Thoune

Bruno Graf
Directeur de la Prison régionale de Bienne

Jean-Jacques Clémençon
Codirecteur de la Prison régionale de Moutier

Andreas Vetsch
Codirecteur de la Prison régionale de Moutier

Peter Baumann
Directeur de la Division cellulaire de l'Hôpital de l'Île

Karin Arn
Responsable du Secteur des transports

Établissement pénitentiaire de Thorberg

Thorberg doit affirmer son identité et se positionner clairement

Début 2020, la nouvelle direction a réalisé une analyse poussée du développement organisationnel. Il en est ressorti qu'il manquait à l'établissement pénitentiaire historique de Thorberg un positionnement clair, un trait caractéristique qui le distinguerait des autres.

Un constat qui s'est confirmé durant les entretiens menés avec les membres du personnel: ils souhaitent en effet que leur direction se positionne quant aux valeurs que l'EP Thorberg et l'exécution judiciaire pratiquée en son sein entendent représenter. L'inquiétude partagée par les collaborateurs et collaboratrices est également liée au fait que l'avenir de l'établissement est suspendu à une décision qui, conformément au plan directeur de la stratégie de l'exécution judiciaire, ne sera pas prise avant une quinzaine d'années.

L'analyse a été menée en sachant que les membres du personnel de l'EP Thorberg donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes pour gérer les affaires courantes. Le récent changement de direction et les critiques extérieures que cela n'a pas manqué de susciter ont également été pris en compte. Plusieurs domaines dans lesquels des mesures s'imposent ont été identifiés:

- La connaissance de la situation propre à chaque détenu (délit, troubles psychiques, circonstances de vie, etc.) ne sous-tend pas suffisamment le travail des collaborateurs et collaboratrices. Il s'agit pourtant d'une condition sine qua non de l'exécution des sanctions orientée vers les risques et d'un travail individualisé et axé sur le contexte global dans lequel s'est inscrite l'infraction.

Hans-Rudolf Schwarz
Directeur de l'Établissement pénitentiaire de Thorberg

- Si la structure qui prévaut – avec une stricte séparation des disciplines – était efficace auparavant, elle s'est révélée être un obstacle à la collaboration interdisciplinaire entre les différents domaines de l'établissement et avec les partenaires externes.
- La notion de sécurité dynamique, et notamment tout le travail autour des relations interpersonnelles et des interactions attentives avec les détenus, n'est pas assez connue des collaborateurs et collaboratrices – ce qui n'est que peu surprenant au regard du manque d'individualisation du système.
- Parce qu'il n'existe aucun système de personnes de référence, les détenus ont souvent du mal à savoir qui exerce quelle compétence. Les sections recèlent en outre un fort potentiel pour mener des activités quotidiennes à orientation socio-éducatives.
- Dans les ateliers, les personnes détenues réalisent principalement des produits en série pour des commandes destinées à l'industrie. Ici, l'application de principes socio-éducatifs peut avoir des effets dépassant largement le cadre de la compétence professionnelle.
- Le programme de sport, de formation et de temps libre gagnerait à être développé. Il est notamment tributaire de l'exiguïté de l'espace, de l'absence de gymnase et du manque de ressources humaines.

«D'un système de masse à un système sur mesure»
L'analyse a permis de dresser un constat essentiel: l'exécution judiciaire à l'EP Thorberg doit être davantage individualisée. Il faut utiliser ce cadre immuable, contraint par l'espace limité et la proximité entre détenus et collaborateurs, et en faire une force. Ce développement, aussi nécessaire qu'urgent, doit viser de passer d'un système de masse à un système sur mesure. Le futur modèle devra garantir plusieurs éléments:

- Assurer la sécurité est la priorité ultime d'un établissement fermé. Or, compte tenu de la situation unique du site de Thorberg (absence de périmètre de sécurité), il est indispensable à l'avenir de mettre l'accent sur certains éléments de la sécurité dynamique – notamment les relations interpersonnelles entre les collaborateurs et collaboratrices et les détenus. Parce qu'elles peuvent identifier au plus vite les éventuels changements et intervenir, les personnes qui sont proches et connaissent bien les détenus sont garantes de cette sécurité.
- La nouvelle section d'entrée fait passer aux détenus récemment admis un test afin de déterminer leurs compétences personnelles et professionnelles, fixe les premiers objectifs et recommande les interventions qui s'imposent. Elle garantit ainsi que les sections suivantes disposent des informations nécessaires pour une exécution des sanctions individuelle et orientée vers les risques et les ressources.

- Trois équipes mixtes, formées de soignants, de travailleurs sociaux et de chefs d'atelier, travaillent durant toute la période de détention sous la houlette d'une seule direction, ce qui facilite la collaboration interdisciplinaire entre les différentes branches;
- Dans les sections, l'approche axée sur l'encadrement est encouragée et un système de personnes de référence est introduit; dans les ateliers, le travail s'inscrit dans une démarche socio-éducative et de nouvelles places de travail d'intégration sont créées.
- Les possibilités de formation, de loisirs et d'activités physiques sont étendues, afin d'encourager individuellement les personnes détenues et de maintenir un équilibre judicieux avec le travail.

La nouvelle direction de l'EP Thorberg est convaincue qu'il est tout à fait possible de mettre en œuvre, dans une enceinte au passé aussi riche, un modèle d'exécution judiciaire moderne respectant les normes pénitentiaires actuelles et offrant à l'établissement et au personnel des perspectives d'avenir. Il est évident qu'une telle réorientation ne sera couronnée de succès que si elle repose sur une campagne de formation continue et de perfectionnement de ses équipes.

Une nouvelle direction résolument féminine
Les nouveaux membres de la direction de l'EP Thorberg ont été nommés durant l'année sous revue. Fait suffisamment rare pour être mentionné, les femmes forment désormais la majorité, puisqu'elles sont quatre parmi les sept membres. Il s'agit bel et bien d'une nouveauté dans le milieu carcéral fermé pour hommes. La principale mission de cette nouvelle direction sera de développer au sein de l'établissement un système d'exécution des peines sur mesure via différents projets. D'autres postes importants de cadre dans les domaines Approche socio-éducative, Section d'entrée et Sport, loisirs et formation ont également été repourvus, grâce auxquels la conception et la mise en œuvre du futur modèle progressent bien. Durant l'année écoulée, quelque 21 cadres se sont vu proposer de nouvelles conditions d'engagement et une solution consensuelle a été trouvée pour tous les collaborateurs et collaboratrices. Cela n'a été possible que parce que les anciens cadres ont fait passer la réorientation de l'EP Thorberg avant leurs intérêts personnels; une attitude qui nous a tous beaucoup impressionnés.

Évolution des effectifs

	2020	2019	2018	2017	2016
Situation au 1er janvier	174	176	170	159	163
Entrées	106	141	138	134	107
Sorties	110	143	132	123	111
Situation au 31 décembre	170	174	176	170	159

Établissement pénitentiaire de Witzwil

Rénovation de l'EP Witzwil sans interruption des activités

Des bruits de démolition, un mélange de tôle qui grince, de bois qui se fend, de chenilles qui pétaradent. Le tout sur fond de musique qui s'échappe de radios de chantier portatives. Aucun doute: les travaux de rénovation de Lindenhof battent leur plein!

Il aura fallu dix ans pour y arriver. À l'époque, la rénovation de Lindenhof est lancée dans le cadre d'une planification des mesures. Un concours d'architecture est organisé en 2016; le cabinet lucernois Rigert + Bisang le remporte et se voit alors attribuer le mandat de planificateur général pour prendre en main l'organisation et la réalisation du projet.
Au printemps 2018, un crédit de 59,8 millions de francs – ce qui représente une réduction de 4,8 millions – est approuvé par le Grand Conseil. Depuis, un nombre incalculable de personnes ont participé à la planification et à la préparation, poursuivant toutes le même objectif: que la rénovation soit accomplie comme prévu fin 2023, et fasse cesser le bruit des machines.

Rénover un EP sans interrompre ses activités ni réduire le nombre de détenus est un véritable défi, le premier d'une telle ampleur en Suisse. Il faut veiller au respect des standards d'exécution judiciaire tout en assurant la sécurité et le bon fonctionnement de l'établissement. À cela s'ajoutent des prescriptions de construction strictes (p. ex. pour la protection incendie) auxquelles les établissements d'hébergement, au sens juridique du terme, doivent se conformer. Il fallait donc trouver une solution pour que le transfert d'activité de l'EP Witzwil soit à la fois économiquement viable et applicable pendant toute la durée prévue du projet, soit trois ans.

Évolution des effectifs

	2020	2019	2018	2017	2016
Situation au 1er janvier	151	157	170	169	168
Entrées	272	213	210	335	379
Sorties	272	219	205	335	376
Situation au 31 décembre	151	151	157*	169	169

*Réduction du nombre de places à 166 au 30 juin 2018 en raison de la fermeture de la section de détention administrative, en vue de la phase de rénovation (2019-2023)

Balz Bütikofer
Directeur de l'Établissement pénitentiaire de Witzwil

Les cellules et les bureaux déplacés dans 270 containers
L'infrastructure provisoire construite dans des containers habitables regroupait plus de 80 cellules, des espaces collectifs et de loisirs, des bureaux, des salles de formation, un espace fitness, sans oublier toutes les installations indispensables telles que l'approvisionnement en eau, l'évacuation des eaux usées et les nombreux raccordements électriques et informatiques. Près de 270 modules ont été assemblés, pour une surface totale de 4000 m2, le tout dans le plus strict respect des exigences complexes inhérentes à un établissement ouvert.

Grâce à un plan de déménagement exhaustif, l'ensemble du mobilier et des équipements intérieurs a été transféré en quatre semaines par les membres du personnel et les détenus. L'installation dans les locaux provisoires au mois d'octobre n'a pas seulement impacté la taille et l'emplacement des espaces; il a aussi fallu adapter de nombreuses procédures et prendre de nouvelles habitudes. S'il est dans l'ordre des choses que tout ne fonctionne pas immédiatement dans ce genre de situation, chaque problème a été résolu avec pragmatisme.

Un des plus gros défis a été le déménagement de la centrale de sécurité, et notamment de ses équipements techniques, car ceux-ci doivent fonctionner en continu. Le bureau d'ingénieur zurichois Janzi, mandaté spécialement, a fourni un excellent travail de coordination et les systèmes ont pu être remis en service après seulement quelques heures d'interruption. Puisqu'une infrastructure provisoire ne peut pas toujours répondre à toutes les attentes, quatre personnes supplémentaires ont été engagées, afin notamment de surveiller le chantier et les véhicules en circulation pendant les travaux.

Synergie optimale de toutes les parties prenantes
Mi-novembre, les six bâtiments vides ont été remis au planificateur général pour rénovation. Il y régnait alors un silence inhabituel, presque fantomatique. Les travaux de déconstruction dureront jusqu'au premier semestre 2021. Étant donné que les bâtiments datent des années 1980, une décontamination figure également au programme. En parallèle, les installations électriques utiles seront réparties et des assainissements parasismiques ou des travaux de préparation seront réalisés aux alentours. Là aussi, les surprises sont nombreuses, appelant à chaque fois de nouvelles solutions.

La synergie de toutes les parties prenantes sur le chantier sera décisive pour franchir la première étape d'ici la fin des vacances d'été 2021, à savoir que les six bâtiments soient à nouveau étanches. L'aménagement intérieur pourra ensuite commencer à l'automne ou en hiver 2021.

Et puisque je parle de synergie: en juin, alors que je prenais mes fonctions de directeur, j'ai été accueilli très chaleureusement par l'équipe de direction et par l'ensemble du personnel de Witzwil. Je les en remercie vivement. Entre le déménagement, le coronavirus et nos tâches habituelles, nous avons traversé ensemble des mois difficiles, placés néanmoins sous le signe d'une excellente collaboration. Merci à toutes et à tous!

Établissement pénitentiaire de St-Jean

2020, retour à l'essentiel

Jamais Wuhan n'avait été aussi proche de chez nous. Fort heureusement, l'Établissement pénitentiaire de St-Jean a pour l'heure été épargné par le coronavirus. En plus d'avoir été très coûteuses en temps et en énergie, les mesures de précaution prises en 2020 ont tout changé: le travail, le quotidien et la vie privée. Malgré tout, l'EP St-Jean est parvenu à accomplir un certain nombre de tâches qui n'ont pas, ou peu, à voir avec le COVID-19.

Manfred R. Stuber
Directeur de l'Établissement pénitentiaire de St-Jean

En mars dernier, lorsque nous avons dû quasiment isoler St-Jean du monde extérieur, suspendre les sorties et les congés, et réduire autant que possible nos contacts, nous nous sommes consolés en pensant que la situation ne pourrait empirer. Hélas, nous nous trompions. Bien que les choses se soient un peu calmées entre temps, le nombre d'infections a fini par remonter. À l'heure où j'écris ces lignes, en plein automne, tout le monde connaît au moins une personne qui a été contaminée et peut témoigner des répercussions du virus sur sa vie. Au fond, l'EP St-Jean se trouve aujourd'hui dans une situation similaire, bien que les circonstances soient différentes. Les sorties et les congés sont à nouveau limités et les contacts réduits au strict minimum. Nous gardons nos distances, sortons masqués et n'avons plus guère que nos yeux pour nous saluer. La fatigue et la lassitude se sont installées, à force de toujours devoir se réorganiser et trouver parfois en l'espace d'un jour des solutions à des problèmes complexes. La solitude a également gagné du terrain. Certains de nos collaborateurs et collaboratrices se sont isolés depuis des mois pour se protéger. Enfin, il est fort possible que nous ayons gagné en tour de taille: pour beaucoup, les occasions de se dépenser se sont en effet réduites comme peau de chagrin ces derniers mois.

La planète n'est pas pour autant devenue plus lourde, ni plus lente. Un tour sur elle même lui prend toujours 24 heures. Mais aussi difficile soit-elle, chaque épreuve comporte une part de positif. Nous avons beaucoup appris cette année. Nous pouvons situer Wuhan sur une carte, parlons sans cesse de taux de reproduction Re, connaissons le fonctionnement des tests PCR et avons tous un avis sur une question brûlante: doit-on dire le COVID ou la COVID ? La baisse du trafic a accordé un moment de répit à l'environnement et nous autres humains nous sommes rapprochés en dépit des circonstances. La solidarité n'a pas tardé à se manifester, ce que je vois comme un signe que nous pouvons grandir, devenir plus forts et plus intelligents, même en temps de crise.

Le fait que le COVID-19 n'a pas contaminé l'EP St-Jean – du moins au moment de la rédaction de cet article – traduit l'opiniâtreté dont ont fait preuve les membres de sa communauté. Le virus n'a pas encore franchi nos murs et j'espère que cela durera. Tout ce que nous avons accompli en 2020 est une autre illustration de notre ténacité. Certes, nous n'avons eu d'autre choix que de repousser certains projets; mais la plupart des objectifs que nous nous étions fixés ont été réalisés.

Des objectifs réalisés ensemble
En cette année difficile, nous sommes parvenus à remplir notre mission – à savoir préparer les personnes détenues à leur libération et à leur vie d'après –, ce dont je ne suis pas peu fier. Certes, les interdictions de sortie et de visite ont rendu la détention difficile, mais nous avons réussi à travailler avec nos détenus même pendant le semi-confinement ou lorsque d'autres mesures restrictives nous étaient imposées. Certains d'entre eux ont été libérés après avoir suivi avec succès les mesures déployées, tandis que d'autres ont été admis. Nous redoutions que le taux d'occupation de l'EP St-Jean dégringole mais c'est le contraire qui s'est produit, puisque les chiffres sont légèrement plus élevés que ceux de l'année précédente. Ce résultat est le fruit du travail des collaborateurs et collaboratrices. Tous, quel que soit leur rôle et leur fonction, y ont contribué avec ténacité, volonté et humour.

En plus de nos activités principales, nous avons poursuivi ou mené à bien un certain nombre de petits et grands projets. Je pense notamment à l'ouverture de la zone pour détenus avalisée par le Grand Conseil, au renouvellement de l'infrastructure informatique ou à la mise à niveau de notre service sanitaire. Évidemment, nous n'y serions pas arrivés seuls: grâce à la collaboration avec le personnel de l'état-major de l'Office, des autres prisons et établissements pénitentiaires, de l'Office des immeubles et constructions, de l'Office du pharmacien cantonal et enfin de l'Office du médecin cantonal, nous avons globalement réalisé les objectifs que nous nous étions fixés avant le début de la crise. Toutes et tous ont apporté leur pierre à l'édifice.

Une année qui restera dans les mémoires
Dire que 2020 a été une année unique serait un euphémisme. Elle nous a contraints à revenir à l'essentiel, à faire preuve de créativité et à avancer plus vite que prévu dans certains domaines. Une solidarité renforcée, une plus grande attention accordée à l'autre, l'émergence de nouveaux outils numériques de communication et de formes de travail sont autant d'éléments qui marqueront durablement notre société – du moins je l'espère. Une fois de plus, j'ai été impressionné par l'engagement des membres de notre personnel. Je leur en suis extrêmement reconnaissant et je suis convaincu que 2020 restera dans les mémoires.

Évolution des effectifs

	2020	2019	2018	2017	2016
Situation au 1er janvier	70	79	76	75	75
Entrées	24	20	57	39	27
Sorties	18	29	54	38	27
Situation au 31 décembre	76	70	79	76	75

Établissement pénitentiaire de Hindelbank

Une année pour le moins exceptionnelle

«Bien que nous ayons été confrontés à des défis que nous n'aurions jamais imaginés, 2020 restera une année exceptionnelle pour moi, avec la gestion de la crise du COVID-19.» C'est en ces termes qu'une collaboratrice de l'établissement pénitentiaire Hindelbank se remémore l'année écoulée.

Sans surprise, le quotidien au sein de l'EP Hindelbank a lui aussi été marqué par la crise sanitaire.
Peu de temps après que le Conseil fédéral a appelé la population à rester chez elle, on a découvert qu'une détenue avait été contaminée par le COVID-19 lors de sa dernière sortie autorisée.
À l'époque, le Conseil-exécutif avait proscrit les sorties, les congés et les visites. Suite à la découverte de ce cas positif, l'EP Hindelbank a alors décidé de fermer les places de travail internes. Le risque que les détenues se contaminent entre elles, en raison de l'étroitesse des locaux, était en effet trop important.

Réorganisation
Ce week-end de mars, l'établissement était en ébullition: alors que la cuisine centrale, qui emploie habituellement huit femmes détenues, a dû pour la première fois fournir les repas sans la moindre aide, la direction a entièrement repensé le fonctionnement quotidien de l'établissement. Les responsables de domaine ont recruté du personnel externe en renfort, les chefs d'équipe ont réorganisé les horaires de travail et les collaborateurs et collaboratrices se sont préparés à faire face à une période pleine d'incertitudes nécessitant souplesse et réactivité.
Les six semaines qui ont suivi ont été des plus intenses. Les femmes détenues ne pouvaient plus sortir de leur section, devaient rester enfermées plus longtemps dans leur cellule et renoncer aux visites de leurs enfants, de leurs proches et de leurs amis.

Contact par écrans interposés
En l'espace de cinq jours, les visites et les sorties annulées ont été remplacées par de la vidéotéléphonie. Une fois par semaine, les détenues pouvaient désormais téléphoner à leurs proches tout en les voyant par écrans interposés. Un moment particulièrement émouvant a touché les membres du personnel, lorsqu'une femme détenue a ainsi pu revoir pour la première fois en trois ans ses enfants vivant au Brésil.

Travail
La cuisine et la blanchisserie ont continué leur travail au mieux, grâce au personnel interne et aux personnes externes engagées en renfort. D'autres ateliers ont été réorganisés de sorte à garantir le respect de la distanciation physique préconisée. Si les ateliers de l'EP Hindelbank ont perdu certaines de leurs commandes suite au semi-confinement national, cette période a été l'occasion de diversifier les prestations et les produits. La communication en ligne a été renforcée, ce qui a débouché sur de nouvelles commandes utiles, comme la production de masques de protection.

Sections
Lorsqu'elle a été interrogée sur la période durant laquelle les détenues ne pouvaient plus sortir de leur section, une travailleuse sociale a déclaré: « Au début, il régnait comme une atmosphère de vacances; les femmes dormaient tard, dessinaient, cousaient, bricolaient et jouaient. Au bout de quatre semaines, l'ambiance était conflictuelle et pesante. »

Formation, temps libre et sport
En temps normal, les femmes détenues peuvent – et doivent – se déplacer au sein de l'établissement et participer à des activités sportives diverses. Or, durant cette période, aussi bien la salle de fitness que le gymnase ont été fermés. Qu'à cela ne tienne: la professeur de sport a fait appel à sa créativité et à sa ténacité pour créer un nouveau programme d'activité physique en plein air. Les enseignantes du programme de formation dans l'exécution des peines (Fep) ont quant à elles distribué aux détenues des exercices individuels pour remplacer les cours en groupe.

Santé
Les contaminations au sein de l'EP Hindelbank devaient être évitées à tout prix. Le respect systématique des mesures de protection, même si celles-ci devaient être inlassablement martelées, a permis d'atteindre cet objectif. Un autre élément a été décisif: les femmes détenues et le personnel pouvaient se faire tester à l'interne au moindre doute et les résultats arrivaient le jour même.

Souplesse, dévouement et cohésion
La responsable de l'Économie domestique a été interrogée sur les défis posés par la pandémie de COVID-19: «Pour moi, l'année 2020 a été aussi intense que formatrice. J'ai été impressionnée par l'efficacité et la qualité de la collaboration au sein de l'équipe, et par la capacité à se réorganiser en si peu de temps. J'avoue que je suis fière d'en faire partie.» En ma qualité de directrice, je ne peux que lui donner raison, à elle ainsi qu'au responsable du domaine Travail et formation: «Les collaborateurs ont dû faire preuve de souplesse, de disponibilité et de dévouement. Tout au long de cette période, l'EP Hindelbank a pu compter sur l'ensemble du personnel et sur de nombreuses détenues. Le soutien que chacun et chacune a apporté était tout simplement saisissant. Grâce à cela, les domaines se sont rapprochés.»

Nous nous appuierons sur ces expériences positives pour traverser cette crise ensemble jusqu'au bout.

Annette Keller
Directrice de l'Établissement
pénitentiaire de Hindelbank

Évolution des effectifs

	2020	2019	2018	2017	2016
Situation au 1er janvier	105	105	103	109	105
Entrées	64	71	93	81	95
Sorties	73	71	90	87	91
Situation au 31 décembre	96*	105	106	103	109

* Des cellules sont restées inoccupées pour cause de rénonation (6) et en raison du coronavirus (3).

Foyer d'éducation Lory

Un virus qui apporte son lot de défis au Foyer d'éducation Lory

Dès le mois de mars, le coronavirus a mis le Foyer d'éducation Lory à rude épreuve. Il nous fallait en effet remplir notre devoir d'assistance aussi bien aux jeunes détenues qu'au personnel, et assurer la bonne marche des activités.

Eliane Michel
Directrice du Foyer d'éducation Lory

Au printemps, alors que l'on avait encore peu de recul quant aux moyens de lutter contre le virus, la prudence était de mise. Les visites, les sorties et les activités externes ont dû être réorganisées de sorte à garantir la meilleure protection possible, tout en tâchant de satisfaire à ce besoin légitime qu'ont les jeunes de voir leurs proches. Fort heureusement, le foyer est resté relativement épargné par le COVID 19 – à quelques exceptions près parmi le personnel et les jeunes – grâce au déploiement de mesures sanitaires efficaces et au sérieux avec lequel les collaborateurs et collaboratrices les ont appliquées.

Schémathérapie
La schémathérapie fait désormais partie intégrante du quotidien du Foyer d'éducation Lory. Tout le personnel s'y est formé et les nouveaux collaborateurs et collaboratrices suivront un cours donné chaque année à l'interne; les formations continues sont optimisées au fur et à mesure. Le foyer a en outre développé son propre outil pédagogique pour la thérapie des schémas et d'autres supports ont été numérisés, ce qui a ouvert la porte à des possibilités d'évaluation plus polyvalentes.

Nous entretenons un contact suivi et constructif avec le docteur Marcus Damm, pionnier de la schémathérapie dans le cadre pédagogique et basé en Allemagne. En fin d'année, nous avons même conclu un contrat de licence avec lui, nous autorisant officiellement à former à la schémathérapie des personnes externes au foyer. Nous comptons désormais trois formateurs certifiés.

Externalisation des foyers cantonaux
La direction a eu fort à faire avec le projet d'externalisation des foyers cantonaux. Dans différents domaines (droit, RH, finances, informatique, immobilier), les principes de base ont été définis, afin notamment de déterminer les coûts engendrés par cette autonomisation.

Le Foyer d'éducation Lory signera un contrat de prestations avec la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) pour ce qui relève du domaine de la formation et avec la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ) pour ce qui relève de l'hébergement.

Les futures conditions de travail des membres du personnel devraient, dans la mesure du possible, rester inchangées. Il convient toutefois de garder à l'esprit que les charges doivent être financées par les prestations et les indemnisations prévues à cet effet. Puisque les prestations sont financées par deux Directions différentes, le risque d'un fonctionnement à deux vitesses dans la gestion du personnel ne saurait être totalement exclu. Les enseignants, dont les salaires sont financés par l'INC, peuvent bénéficier des mesures salariales ordinaires du canton; par contre, il se peut que les autres collaborateurs et collaboratrices ne reçoivent (presque) aucune augmentation de salaire, selon la marche des affaires. Une solution acceptable doit impérativement être trouvée.

À l'avenir, toutes les institutions factureront leurs prestations d'après la méthode de calcul des coûts complets – ce que le Foyer d'éducation Lory a toujours fait, à la différence des autres foyers cantonaux. Or, ce qui était jusqu'à présent un inconvénient (puisque nos prestations semblaient plus coûteuses) devient aujourd'hui un atout. Ainsi, nos tarifs resteront plus ou moins identiques et ne bondiront pas de plusieurs centaines de francs au moment de l'externalisation.

Le Foyer d'éducation Lory et la station d'observation pour adolescents de Bolligen entendent mettre sur pied un organisme commun; les deux institutions seraient alors gérées comme deux sociétés anonymes indépendantes. Elles prévoient de regrouper leurs services de support (RH, finances, informatique, immobilier) pour réaliser des gains de synergie et améliorer la professionnalisation.

Il est clair que le Foyer d'éducation Lory doit conserver son emplacement actuel à Münsingen. Cette localisation très centrale présente un avantage indéniable pour toutes les parties concernées.

L'externalisation a été repoussée d'un an, soit au 1er janvier 2023. Le calendrier reste néanmoins très serré, car les travaux ne pourront réellement commencer qu'une fois rendue la décision du Grand Conseil, attendue pour juin 2021.

Évolution des effectifs (mineures)

	2020	2019	2018	2017	2016
Situation au 1er janvier	23	24	19	24	23
Entrées	28	24	28	27	25
Sorties	27	25	22	32	23
Situation au 31 décembre	24	23	24	19	25

État-major

Mike Klossner
Chef des Services d'état-major

«Nous voulons jouer un rôle pionnier»

Aujourd'hui, il est quasiment impossible de travailler sans un système informatique digne de ce nom. Andreas Hürzeler dirige le secteur informatique de l'Office de l'exécution judiciaire et nous explique les défis, les chances et les risques liés à la numérisation.

Où en est l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ) en matière de numérisation?
Plusieurs projets sont en cours, dont certains sont partiellement mis en œuvre, par exemple: la gestion électronique des créanciers, pour traiter les factures de manière exclusivement numérique, la standardisation de la gestion du personnel, l'introduction de Gever, pour gérer les dossiers de manière dématérialisée, le projet SmartPrison/installations techniques dans les cellules, qui a été mené à titre pilote au sein de l'EP Witzwil et a pour objectif que les personnes détenues participent davantage à l'organisation de l'exécution de leur peine, ou encore l'introduction du dossier électronique du patient (EPA Plus). Nous nous trouvons encore malgré tout, comme de nombreuses entreprises, au début de la transformation numérique.

Avons-nous du retard à rattraper?
Disposer de processus numérisés de part en part nous sera d'une grande utilité, car nous pourrons ainsi accéder rapidement à des données fiables et de bonne qualité. Cela nécessite l'élaboration et le respect de normes, ainsi qu'un certain niveau d'harmonisation – au-delà des frontières cantonales. Le programme Harmonisation de l'informatique de la justice pénale (HIJP) est d'une importance primordiale pour l'OEJ. Il vise à optimiser les processus opérationnels transversaux dans l'ensemble du réseau de la justice pénale, en mettant l'accent sur les dossiers électroniques, l'échange électronique de pièces, les indicateurs de gestion communs et le stockage de données. Chacun et chacune est encouragé à prendre part aux changements à venir. Nous sommes en bonne voie, mais si nous voulons jouer un rôle pionnier dans ce domaine et façonner son évolution, nous devons nous investir pleinement et sans tarder.

Comment s'est déroulée la mise en œuvre des grands projets informatiques en 2020?
Le plus gros logiciel spécialisé de l'OEJ, GINA, a été revu de fond en comble. Pendant la migration par étapes de l'ancien système vers le nouveau, plusieurs obstacles ont dû être surmontés, liés notamment au fait que le fonctionnement ne pouvait être interrompu à aucun moment. Cela n'a été possible que grâce à la coopération des spécialistes responsables de l'OEJ et du service informatique, et grâce au recrutement temporaire d'externes qualifiés. Fin juin 2021, la SPESP migrera elle aussi vers le nouveau système. Nous assumons dans ce domaine un rôle respecté dans toute la Suisse. Sans oublier la gouvernance TIC de l'OEJ, fruit d'un effort commun de toutes les unités organisationnelles et du secteur informatique, qui a été élaborée pendant le premier semestre 2020 et mise en œuvre par la direction de l'OEJ en octobre.
Le but de la gouvernance TIC est d'axer les processus informatiques sur les besoins des unités organisationnelles. Les deux organes créés dans ce cadre, l'IT-Business Board (échelon opérationnel) et l'IT-Board (échelon stratégique), participent d'un traitement efficace, rapide et au bon échelon de l'ensemble des questions relevant du domaine informatique. De plus, cela permettra de tenir compte des structures de chacune des Directions et des cantons.

Quel impact la pandémie a-t-elle eu sur le système informatique de l'OEJ?
Au début, nous avions fort à faire pour permettre à un maximum de collaborateurs et collaboratrices de télétravailler: ainsi, nous avons installé et mis en service un nombre incalculable d'accès à distance. Dans le secteur informatique, la nature de nos tâches fait que nous avons déjà l'habitude de travailler avec des outils virtuels ou de faire des visioconférences. Malgré tout, les interactions informelles dans les bureaux et les échanges spontanés dans les couloirs ou au sein de l'unité nous manquent.

Qu'en est-il de l'informatique pour les personnes détenues?
Les personnes détenues ont accès à des PC spécialement équipés situés dans une zone de réseau internet limitée (zone d'exclusion numérique). En 2020, nous avons pu remplacer quelque 100 postes dans divers EP. À ce niveau-là aussi, une harmonisation s'impose au sein de l'OEJ. Grâce au projet SmartPrison/installations techniques dans les cellules, les personnes détenues bénéficieront à moyen et long terme d'un environnement mieux adapté, tourné vers l'avenir et évolutif.

Quels seront les prochains grands défis informatiques que l'OEJ devra relever?
À court terme, il s'agira de terminer la mise sur pied du nouveau modèle de service du canton. Il faudra encore faire preuve d'un peu de patience avant que tout fonctionne de manière fluide, mais je suis convaincu que nous y arriverons. Nous voulons garantir que les unités bénéficient d'un soutien optimal afin de pouvoir se concentrer sur leurs missions de base. La Direction de la sécurité entend établir d'ici l'été 2020, avec le concours des Offices, une stratégie informatique 2021-2025. En outre, nous définirons d'ici 9le milieu de 2021 les priorités de la numérisation, mettrons en évidence le potentiel de l'office puis déciderons de la marche à suivre. D'autres projets importants – par exemple myJustice, gestion de projet, dossier électronique, etc. – sont en préparation, auxquels viennent sans cesse s'ajouter de nouveaux. Tout cela est passionnant et nous ne risquons pas de nous ennuyer!

Andreas Hürzeler
Responsable du secteur informatique

Aspects financiers

Compte de résultats: comparaison entre 2019 et 2020

Le solde est passé de 90,3 millions de francs en 2019 à 106 millions en 2020, soit une augmentation de 15,7 millions. Cette hausse s'explique par un accroissement des charges de 7,7 millions et par une diminution des revenus de 8,0 millions comparativement à l'année précédente.

Les charges de personnel ont également crû de 3,4 millions de francs, hausse imputable aux traitements (1,3 mio CHF), aux effectifs autorisés (9,0 mio CHF), aux allocations pour le travail de nuit et de fin de semaine et pour les services de piquet (0,5 mio CHF), au reclassement de membres du personnel ainsi qu'à l'embauche de collaborateurs temporaires afin de maintenir les activités pendant la pandémie de COVID-19.

L'exécution hors du canton de peines prononcées dans le canton de Berne (2,1 mio CHF), un surcroît de charges pour le projet de configuration GINA Web (1,1 mio CHF), l'introduction du dossier électronique des patients dans un établissement et la mise en œuvre du projet IT@BE ont entraîné une hausse des charges de bien de 2,9 millions de francs.

La baisse des revenus de 6,8 millions de francs est principalement liée à une diminution des contributions pour l'exécution de condamnations extracantonales (4,6 mio CHF), à une hausse des jugements prononcés dans le canton de Berne et à une occupation moins importante du fait de la pandémie. En outre, moins de sanctions prononcées dans d'autres cantons (1,1 mio CHF) ont été exécutées. À noter également, dans le groupe de matières Imputations internes, un recul des détentions en vue du renvoi ou de l'expulsion (1,1 mio CHF).

Stefan Hirschi
Chef des finances et
du contrôle de gestion

Charges OEJ en fonction des groupes de matières

Groupe de matières	2020	2019	2018	2017	2016
30 Charges de personnel	107'531'232	104'098'889	104'471'701	103'023'220	108'569'195
31 Charges de bien et services et autres charges d'exploitation	55'792'402	52'899'782	46'664'320	44'029'552	45'616'705
33 Amortissements du patrimoine administratif (amortissements)	2'176'297	1'742'607	3'288'289	2'368'012	2'633'028
34 Charges financières	354	576	10'567	1'529	
35 Dédommagements à des collectivités publiques pour des prestations					17'635
36 Charges de transfert	11'097'143	10'402'154	2'317'161	4'078'143	3'571'307
39 Imputations internes	1'301'807	1'074'711	1'010'514	2'050'259	2'004'102
3 Charges	**177'899'234**	**170'218'719**	**157'762'553**	**155'550'715**	**162'411'972**

Revenus OEJ en fonction des groupes de matières

Groupe de matières	2020	2019	2018	2017	2016
42 Contributions	-57'721'253	-64'522'956	-63'005'809	-59'842'674	-110'711
43 Revenus divers	-214	-6'396	-42'526	0	-73'921'978
44 Revenus financiers	-96'432	-112'704	-420'097	-119'467	-58'553
46 Revenus de transfert	-9'731'873	-9'733'718	-1'276'012	-1'278'263	-2'047'296
49 Imputations internes	-4'395'288	-5'532'193	-5'460'429	-5'773'025	-6'647'201
4 Revenus	**-71'945'060**	**-79'907'966**	**-70'204'873**	**-67'013'429**	**-82'785'138**

Résultat OEJ en fonction des classes de compte

Classe de compte	2020	2019	2018	2017	2016
3 Charges	177'899'234	170'218'719	157'762'553	155'550'715	162'411'972
4 Revenus	-71'945'060	-79'907'966	-70'204'873	-67'013'429	-82'785'138
9 Résultat	**105'954'175**	**90'310'753**	**87'557'680**	**88'537'285**	**79'626'834**

Interview

Bruno Graf a travaillé pendant 35 ans au sein de l'exécution judiciaire, dont 15 passés à la tête de la Prison régionale de Bienne. Il revient sur ces années et partage avec nous son expérience.

Quelle a été l'évolution de l'exécution judiciaire depuis les années 1980 jusqu'à aujourd'hui?

Toutes ces années, la détention n'a cessé d'évoluer. L'attention portée aux personnes détenues a augmenté; leur bien-être est devenu une préoccupation de premier plan. De gros efforts sont aujourd'hui déployés à cette fin, en particulier dans les établissements de détention provisoire.

Qu'est-ce qui s'est amélioré?

Les dispositions légales ont été régulièrement adaptées. La formation du personnel a été et continue d'être améliorée, à juste titre. La large palette de spécialistes travaillant ensemble au sein de l'exécution judiciaire et dans les branches connexes collabore de manière plus professionnelle et plus approfondie qu'auparavant. Les plus gros efforts qu'il faut fournir dans le cadre de la privation de liberté visent à prévenir les récidives, afin que les personnes détenues puissent ensuite vivre une vie sans délinquance. Cela commence dès la détention provisoire. De ce point de vue, les personnes détenues ont heureusement un statut bien différent aujourd'hui par rapport aux années 1980.

Certaines choses étaient-elles mieux avant?

Je ne crois pas. À l'époque, le quotidien ressemblait souvent à un camp d'entraînement militaire dans lequel on ne tolérait pas d'opposition. Aujourd'hui, il y a surtout des discussions qui visent à améliorer la compréhension mutuelle et à clarifier les questions individuelles des personnes détenues.

Pourquoi avez-vous choisi ce métier?

J'y suis arrivé un peu par hasard. Je travaillais dans plusieurs domaines de la branche automobile. L'importateur de voitures de l'époque souhaitait que je déménage à Zurich, ce que je ne voulais pas. J'ai alors envisagé d'intégrer la police cantonale. Un ami policier à Bienne m'a dit qu'un poste à la prison était vacant et qu'il avait déjà annoncé mon intérêt. Je devais donc éviter de lui faire honte et postuler. Finalement, j'ai commencé à travailler à la Prison régionale de Berne aussi parce j'aime travailler avec et pour des gens. C'est toujours le cas aujourd'hui.

Quels ont été des moments marquants?

Autrefois, il y avait plus de suicides en prison. C'était très marquant et cela me plongeait toujours dans des questionnements profonds. Je voulais faire ma part afin d'éviter ces drames. Depuis, d'énormes efforts ont été menés dans ce sens et nous devons les poursuivre.

Vous souvenez-vous d'un moment particulièrement difficile?

Il y en a eu beaucoup. En 35 ans de travail dans le domaine de la détention, on vit pas mal de choses. C'est toujours difficile lorsqu'une situation dégénère et mène à des blessures. Ça laisse des traces.

Quelles seront selon vous les prochaines évolutions?

La privation de la liberté doit poursuivre son développement; il n'y a aucune raison de se reposer sur nos lauriers. Il faut continuer d'encourager le personnel à suivre des formations plus ciblées et plus globales. Il faut aussi porter une attention particulière au recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices qualifiés.

Comment se passe votre quotidien, maintenant que vous êtes libéré des contraintes professionnelles?

Je vais bien, même si le coronavirus a mis certains de mes projets entre parenthèses. Je profite dans un cadre restreint des choses auxquelles je n'avais du temps à consacrer que le soir ou le week-end pendant ma vie active: je m'occupe de vieilles automobiles, ce qui m'a toujours apporté un équilibre et me rend heureux. Par contre, on ne fait des virées que par beau temps!

Je tenais à conclure en souhaitant à l'équipe et aux membres de l'office beaucoup de succès et de satisfaction dans leur exigeant travail.

Bruno Graf

Rapport annuel 2020

Office de l'exécution judiciaire

Direction de la sécurité
du canton de Berne

Gerechtigkeitsgasse 36, Case postale, CH-3001 Berne
Téléphone +41 31 635 60 11
www.be.ch/oej