

RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :

Postulat Véronique Hurni et consorts - Revalorisation des métiers du domaine pénitentiaire

1. PREAMBULE

Présidée par M. Philippe Ducommun également rapporteur, la commission s'est réunie à Lausanne le vendredi 25 septembre 2015 à la Salle de Conférence de Montchoisi 35 à Lausanne. Elle était composée de Mmes les Députées Véronique Hurni, Jessica Jaccoud, Martine Meldem, Sylvie Podio et Valérie Schwaar (en remplacement de Brigitte Crottaz) ainsi que de M. le Député Claude Matter.

Ont participé à cette séance, Mme la Conseillère d'Etat Béatrice Métraux (Cheffe du DIS) et Mme Sylvie Bula (Cheffe du SPEN).

Les membres de la commission remercient M. Florian Ducommun de la tenue des notes de séance.

2. POSITION DU POSTULANT

La postulante justifie ce postulat par le fait d'aller de l'avant et de mettre l'ouvrage sur le métier en ce qui concerne la revalorisation des métiers du domaine du pénitentiaire. En effet, le canton fait face à une problématique de manque d'effectif, mais aussi à un certain malaise chez les agents de détention engagés. Il s'agit d'un travail difficile avec des personnes détenues d'origines socioculturelles et/ou de nationalités différentes. Certaines d'entre elles présentent des troubles du comportement importants, ce qui engendre souvent des conflits. Aussi, le manque de respect, les horaires irréguliers, la dépression et les absences sont devenus récurrents pour les agents de détention, ce qui rend le recrutement difficile.

Elle détaille également le poste d'agent-e de détention, soit

- encadrer les personnes détenues dans le respect des règles et de la législation en vigueur ;
- surveiller et soutenir les personnes détenues dans leurs diverses activités ;
- assurer au détenu un séjour respectueux de ses divers droits (droits de l'homme et droits du détenu) ;
- faire respecter le règlement, la discipline et l'hygiène.

Et les différentes tâches à accomplir, telles que notamment :

- veiller à la sécurité du personnel et des détenus ;
- procéder à l'ouverture et à la fermeture des portes ;
- donner le repas aux détenus.

Une comparaison est faite sur ce métier reconnu comme difficile avec un agent français pouvant faire valoir son droit à la retraite dès 50 ans. La problématique est probablement aussi d'ordre salarial puisque des agents de détention préfèrent s'engager dans les cantons voisins qui, pour un même travail, offrent des conditions nettement plus motivantes que celles du canton de Vaud, ou alors ils s'engagent dans des sociétés de sécurité privée.

Le niveau salarial des agents de détention est également discuté. Enclassés au niveau 7A, leur salaire correspond plutôt à un 6. Ainsi les agents de détention vaudois ont un salaire allant de CHF 4'560.- bruts à CHF 5'700.- bruts. Des indemnités pour le travail de nuit, du week-end et des jours fériés, viennent s'ajouter au salaire de base et sont versées deux fois par an. Après la formation, et une promotion, ces agents de détention passent en niveau 7 pour une classe salariale allant de CHF 4'896.- bruts à CHF 7'399.- bruts au maximum. Une progression salariale plus adaptée avec un départ un peu plus haut manque clairement et ce afin de ne plus être en concurrence avec les agents de sécurité privée. De plus, les jeunes recrues sont mises au front rapidement, sans grande expérience, et il y a peu de transmission de savoir de la part des agents de détention plus anciens. Par ailleurs, les gardiens de prisons romands ne sont pas tous logés à la même enseigne.

A titre de comparaison, la postulante énumère les différences de salaires entre plusieurs cantons, soit :

- A Genève, le salaire durant la première année de formation peut aller de CHF 4'598.- à CHF 6'249.-, et il passe dès la deuxième année à une catégorie comprise entre CHF 6'257.- et CHF 8'460.- ;
- Dans le canton de Vaud, un aspirant gardien passe d'un salaire entre CHF 4'560.- et CHF 5'700.- en cours de formation, à une classe salariale entre CHF 4'896.- à CHF 7'399.- avec le brevet fédéral ;
- A Neuchâtel, il débute entre CHF 5'123.- et CHF 5'720.- sans formation, et progresse à plus de CHF 5'462.- après obtention du brevet fédéral, dans une fonction qui pourra être rémunérée jusqu'à CHF 8'429.- ;
- Dans le canton du Jura, le nouveau gardien de prison débute avec un salaire minimum de CHF 4'840.-, avant de passer dans une catégorie débutant à CHF 5'288.- minimum, et pouvant aller jusqu'à CHF 7'615.- ;
- A Fribourg, le gardien de prison formé se situe dans une classe salariale pouvant aller de CHF 5'026.- à CHF 7'665.- ;
- A Berne, la fonction de gardien est rémunérée entre CHF 4'598.- et CHF 8'085.- sans formation, et passe à une classe salariale entre CHF 4'801.- et CHF 8'442.- dès l'obtention du brevet fédéral.

Elle demande que cette grille soit vraiment adaptée compte tenu de la pénibilité et des exigences demandées pour ce travail. La revalorisation n'est pas seulement salariale, l'effectif doit aussi être suffisant pour ne pas surcharger ces employés. Ceci passe aussi par une campagne de recrutement dynamique tels que des spots publicitaires ou des présences lors de manifestations telles que les comptoirs, à l'instar des pompiers ou de la gendarmerie/police qui sont eux très présents.

En 2012, le Conseil d'Etat répondait ainsi à l'interpellation Mireille Aubert - *Quelles conditions de travail pour les agent-e-s de détention ?*¹ :

« Au vu de la surpopulation carcérale en détention avant jugement devenue chronique et face aux défis posés par les gros chantiers qui aboutiront ces prochaines années (voir supra), le SPEN doit utiliser tous les canaux de communication à disposition pour recruter du personnel de qualité (motivation et compétences) qui permettra de maintenir un standard de prise en charge élevé tout en assurant la relève. Un site internet dédié, les réseaux sociaux, des séances d'information, des stages »

¹ La réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Mireille Aubert se trouve à l'adresse suivante : http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2012-2017/11_INT_641_Texte_CE.pdf

in situ ", des annonces plus " visibles ", une campagne publicitaire, etc. sont autant de mesures déjà en cours ou faisant l'objet d'une réflexion. »

La postulante suggère encore de procéder par évolution, pour valoriser ce métier, comme en France, en permettant aux surveillants pénitentiaires d'évoluer vers des postes d'encadrement et de commandement ou par sélection interne avoir accès à des fonctions spécialisées.

En ce qui concerne le deuxième point de ce postulat qui demande un rapport sur les changements récurrents des directeurs de prisons, la postulante souhaite savoir pourquoi il y a eu autant de changements à la tête de ces établissements afin de voir où le bât blesse et y apporter des corrections. Est-ce aussi une problématique salariale ? Est-ce que cette situation est due à des licenciements suite à des affaires médiatiques et que la réponse pour calmer l'opinion publique voire politique est de couper la tête pour calmer ces situations ?

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

La Conseillère d'Etat remercie la postulante et souhaite partager avec les commissaires le constat que la politique salariale des agents de détention ne dépend en aucun cas du service pénitentiaire (SPEN) mais du service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV). Ainsi, pour toutes les questions salariales, il convient de s'adresser au SPEV qui pourra renseigner sur les classes salariales ou encore le niveau de fonction. Elle rappelle par ailleurs que la convention salariale DECFO-SYSREM a été signée le 3 novembre 2008 par la *Fédération des Sociétés de fonctionnaires vaudois (FSF)*. Cette nouvelle grille salariale comprend trois classes de progressions salariales où chaque collaborateur de l'Etat peut grimper dans la fonction. De plus, les indemnités ont été supprimées pour l'ensemble des collaborateurs de l'Etat et incluses dans le salaire de base.

Sur la seconde question du postulat et les changements de direction des établissements pénitentiaires intervenus ces cinq dernières années, la Conseillère d'Etat tient à préciser que ni elle ni la Cheffe du SPEN ne « s'amuse » à couper des têtes.

Des explications très précises sont apportées par la Conseillère d'Etat sur les sept départs de directeur d'établissement pénitentiaire, en déclarant assister également à un jeu de chaise musicale entre les cantons romands, le vivier étant très restreint.

Elle précise que les salaires des directeurs sont situés soit en classe 14 ou 15 selon la taille de l'établissement pénitentiaire. Indépendamment de la question salariale, cette fonction de directeur est méconnue sur le marché du travail car il s'agit d'un métier complexe et risqué. Cette fonction demande un incontestable engagement de la personne. Ainsi, nombre de responsabilités reposent sur le chef d'établissement, celles-ci passant par des questions de ressources humaines, de rapports avec les détenus ou encore de rapports avec l'extérieur.

Quant à la problématique du niveau de fonction des agents de détention, allant de 7 à 9, il s'agit d'une question extrêmement importante pour la Conseillère d'Etat.

La Cheffe du SPEN complète le panorama dressé par la postulante et explique comment s'effectue le processus de recrutement du personnel pénitentiaire et aussi quelles sont les possibilités de progression qui existent au sein du canton de Vaud.

Depuis 2012, le personnel en uniforme a augmenté d'environ un tiers suite aux agrandissements de certains établissements pénitentiaires, notamment ceux de la *Prison de la Croisée* et des *EPO*, mais également avec l'ouverture de l'établissement de détention pour mineurs « *Aux Léchaïres* » à Palézieux. L'ensemble de ces éléments a nécessité l'engagement quasi simultané d'un nombre important de personnes, et ce dans un marché du travail extrêmement serré. D'autant plus que le canton de Genève a recruté simultanément du personnel pour *Curabilis* tout en offrant des salaires plus élevés, malgré des conditions de travail problématiques sur le terrain.

Auparavant, le SPEN était dans une logique dite « classique » de recrutement de personnes (par le biais des retraites ou des promotions) et il n'existait pas d'unité de recrutement. En 2012, le service s'est doté d'une taskforce qui a nécessité l'engagement d'auxiliaires afin de petit à petit

professionnaliser cette unité. De plus, le SPEN dispose aujourd'hui de nouveaux moyens de promotion grâce à son site web : candidature en ligne, documentation spécifique, textes particuliers concernant les métiers dans les établissements de détention pour mineurs, etc. De plus, le service participe à des salons des métiers et de carrière sur des sites tels que le *Palais de Beaulieu* par exemple, et ce malgré encore quelques balbutiements. Le SPEN a toutefois toujours eu des collaborateurs présents sous la bannière de l'Etat de Vaud, de manière à rendre ses métiers visibles. Les canaux de la presse sont également mis à contribution, par le biais de reportages télévisés par exemple, et aident à démystifier le métier et donnent un visage à ces personnes qui sont beaucoup trop souvent dans l'ombre et soumis à un métier difficile. Les efforts vont se poursuivre à l'avenir car le Conseil d'Etat a annoncé un plan de croissance des infrastructures, ceci impliquant évidemment une croissance du personnel qu'il convient d'anticiper en termes de recrutement.

En ce qui concerne la structure hiérarchique du personnel pénitentiaire, la Cheffe de service s'en tiendra au personnel en uniforme². Les collaborateurs rejoignent tout d'abord le SPEN en tant qu'agent de détention, titulaire ou non d'un brevet fédéral qui est obtenu au sein du Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire. Il convient de préciser que ce brevet est identique pour l'ensemble des agents pénitentiaires de Suisse et est une condition obligatoire pour exercer la fonction. Soit le collaborateur le possède déjà, soit il est tenu d'effectuer un temps de travail pratique sur le terrain (6 mois) avant d'être éligible au Centre suisse et de suivre la formation durant deux ans et demi, si l'on inclut la rédaction du mémoire.

Un agent de détention est engagé en classe 7A, équivalent donc à la classe 6. Dès confirmation de la réussite des examens finaux, la personne passe automatiquement en classe 7, n'attendant ainsi pas l'assermentation qui intervient dans les mois qui suivent. Il existe ensuite des perspectives de progression, dont certaines sont de nature « expertise métiers » tels que les agents techniques ou spécialistes. Par exemple, un agent peut se spécialiser dans l'utilisation d'une centrale qui est le centre névralgique de la prison où sont gérés à la fois toutes les questions d'interaction avec les cellules, les interphones, la vidéo surveillance, le contrôle de toutes les marchandises entrant dans l'établissement ou encore le contrôle des visiteurs.

Les spécialisations peuvent être liées à la gestion de la cantine, à la gestion du dépôt (valeurs) des personnes détenues, au travail avec les mineurs (des particularités de ce métier justifient le rang de spécialiste) ou encore en tant que responsable d'atelier de travail (intendance, production, insertion). Ces fonctions sont rémunérées en classe 8 ou 9.

Les collaborateurs ont également la possibilité d'évoluer dans une première fonction d'encadrement qui est le sous-chef de maison. Cette personne est sur le terrain en cours de journée et assure les piquets la nuit et les week-ends et peut être amenée à conduire les opérations d'intervention. Il s'agit donc du premier niveau de réponse aux collaborateurs si un événement extraordinaire se produit. Ces fonctions sont rémunérées en classe 10.

Il est ensuite possible de grader en tant que chef de maison. Cette personne est responsable de l'établissement pénitentiaire et est l'interlocuteur direct du directeur de la prison pour tout ce qui touche à la marche de l'établissement du point de vue sécuritaire ainsi que de la prise en charge des détenus. Il en existe de plusieurs types : certains sont spécialisés en sécurité alors que d'autres sont spécialisés dans la prise en charge (parcours et évaluation du détenu, notamment pour renseigner les plans d'exécution de la sanction ainsi que les rapports et préavis à but d'évaluation du comportement pour l'autorité de placement ou le juge d'application des peines). Ces fonctions sont rémunérées en classe 11.

Ainsi, 14 personnes ont été promues en 2014 au rang de sous-chef et de chef de maison, sur 400 en uniforme. Avec l'augmentation de taille du SPEN, les perspectives d'évolution de carrière se sont également accrues. Les agents de détention ont donc désormais la possibilité d'accéder à des fonctions plus élevées.

² Ces informations sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.vd.ch/themes/securite/penitentiaire/emplois/devenir-agent-e-de-detention/>

La Conseillère d'Etat fait distribuer à l'attention de la commission l'échelle des salaires 2014³ ainsi que la grille des fonctions⁴. Elle rappelle qu'un agent de détention se situe au départ en classe 6, avec 3 zones de progressions qui sont systématiques pour l'ensemble des collaborateurs de l'Etat. Les postes consistant à l'encadrement des détenus se situent en classe 7-8-9, les postes dans la conduite en classe 9-10-11 et la direction d'établissement en classe 14-15.

4. DISCUSSION GENERALE

En préambule, une Députée indique que dans le rapport de gestion portant sur l'activité 2014 de l'Etat de Vaud, la Commission de gestion (COGES) a déposé 34 observations, entraînant l'obligation du Conseil d'Etat d'y répondre avant la fin juin de l'année en cours, puis au Grand Conseil d'examiner cette réponse qu'il peut ensuite accepter ou refuser.

Ainsi, une observation nommée « Valorisation des métiers du pénitentiaire »⁵ portait les interrogations de la COGES sur l'évolution d'un certain nombre de métiers du système pénitentiaire en regard du développement du nombre de places de détention et sur les éventuels problèmes de recrutement y relatifs. De plus, l'observation posait la question de l'éventuelle nécessité de valoriser un certain nombre de fonctions du système pénitentiaire. A noter de plus qu'un postulat sur la thématique du recrutement et de la valorisation des métiers du pénitentiaire, issu du refus de la seconde réponse à une observation de la COGES pour l'année 2012, intitulée « Recrutement du personnel pénitentiaire »⁶, est actuellement en attente de réponse. Le Département des institutions et de la sécurité (DIS) se doit d'apporter un certain nombre d'éclairages précis sur l'évolution des fonctions.

Toutefois, il convient de souligner que ces diverses questions, notamment relatives à l'aspect financier et au cahier des charges, n'appartiennent pas uniquement au DIS. En effet, outre la réponse au postulat de la COGES précédemment cité, la COGES attend une seconde réponse à une observation dans son rapport 2014. Cette réponse doit passer devant le Parlement avant la fin de l'année. Il est souhaitable que la réponse attendue émane non seulement du DIS mais également de l'ensemble du Conseil d'Etat, plus précisément du Département des finances et des relations extérieures (DFIRE) et du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) car la problématique est également liée au personnel et aux finances. Cette question est largement partagée par les membres de la COGES et le Grand Conseil souhaite une véritable réflexion.

Une Députée souhaite avoir la confirmation que les agents de détention rentrant au SPEN qui ne sont pas titulaires du brevet fédéral et qui doivent suivre cette formation payée par l'Etat ne déboursent rien, tout en bénéficiant d'un revenu de CHF 4900.- bruts mensuels.

La Cheffe du SPEN répond que cela correspond effectivement à un salaire annuel compris entre CHF 59'000.- et CHF 86'000.- bruts environ. A cela viennent s'ajouter les indemnités pour le travail de nuit et le travail du week-end (samedi/dimanche et les jours fériés). Elle précise que les nouveaux collaborateurs sont obligés de suivre cette formation, et que si trois échecs sont constatés aux examens, ils devront réorienter leur carrière et ne pourront poursuivre en tant qu'agents de détention. Il est par ailleurs à noter que le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire relève d'un financement intercantonal.

Le collaborateur qui débute dans cette filière doit signer une convention de formation, et il ne débourse effectivement rien pour sa formation mais il est par contre redevable d'un certain nombre de mois selon les règles usuelles édictées par le SPEV. S'il venait à quitter le service avant la fin de ces mois, il devrait évidemment rembourser, à moins qu'il ne parte pour un autre canton ; dans ce cas un remboursement entre les cantons intervient. Dans tous les cas, un enseignement préalable s'effectue

³ Ce document est disponible à l'adresse suivante :

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/personnel_etat/fichiers_pdf/salaires_2015/Echelle_RSRC_2015.pdf

⁴ Les agents de détention se trouvent sur la 1^{ère} page, fonction n°111 « Encadrement des détenus ». Cette grille est disponible à l'adresse suivante : http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/personnel_etat/fichiers_pdf/GrilleFonctions_vfinale_2008.12.01.pdf

⁵ Page 83 du rapport d'activité 2014 de la COGES qui est disponible à l'adresse suivante :

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2012-2017/GC_134_RC.pdf

⁶ Page 73 du rapport d'activité 2012 de la COGES qui est disponible à l'adresse suivante :

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2012-2017/GC_053_RC_01.pdf

avant une formation au Centre suisse de formation avec tout d'abord un travail en doublure pendant un à deux mois, suivi par un module de formation cantonale qui porte aussi bien sur des questions de droit que sur des techniques d'intervention ou encore de gestion carcérale.

La Conseillère d'Etat souhaite préciser que le canton de Vaud, au moment de l'engagement d'un collaborateur, détermine l'échelon d'entrée en appliquant un coefficient aux années d'expérience de la personne, années qui ne commencent à être prises en compte qu'à partir de l'âge reconnu d'entrée dans la fonction. En d'autres termes, un agent de détention qui postule prétend à un salaire minimum et maximum. Afin de le placer sur l'échelon de cette grille salariale, on valorise son expérience précédente avec des coefficients. S'il s'agit d'une expérience similaire, elle sera valorisée à 100%, une expérience différente à 0.66 et aucune expérience à 0.33 : c'est ce que l'on appelle la fixation du salaire initial (FSI). Puis les échelons sont calculés à partir de l'âge théorique, illustré par les exemples ci-dessous :

- AGENT DE DETENTION – 22 ans ;
- AGENT TECHNIQUE – 23 ans et demi ;
- RESPONSABLE D'ATELIER – non breveté 23 ans et demi / breveté 25 ans ;
- SOUS-CHEF DE MAISON – 24 ans et demi ;
- CHEF DE MAISON – 26 ans ;
- DIRECTEUR – classe 14 – 29 ans et demi / classe 15 – 31 ans et demi.

En résumé, un agent de détention ne débute ni à l'échelon 0, car l'expérience est prise en compte, ni à l'échelon maximal. Le SPEN a amélioré cette FSI par la prise en considération de l'expérience, quelle qu'elle soit, des agents de détention.

La Cheffe du SPEN observe que lorsque cette vague de recrutement a commencé en 2013, le SPEN s'est retrouvé confronté à des personnes qui ne voulaient pas venir en déclarant que les salaires n'étaient pas assez élevés. Fort de ce constat, la *FSF* et l'*Association vaudoise des agents pénitentiaires (AVAP)* ont saisi le Conseil d'Etat pour pointer du doigt ce problème. Une délégation du Conseil d'Etat des ressources humaines a dès lors entamé des discussions avec les deux associations afin de savoir comment positionner un collaborateur au sein des échelons et à l'intérieur des classes. Il a été constaté que les coefficients étaient extrêmement défavorables car très peu de personnes sont déjà formées à un métier de ce type.

Le SPEN attend de ses éventuels collaborateurs une expérience de vie qui démontre des compétences et une aptitude à la prise en charge de personnes dans un milieu complexe. Cela a donc amené le service à demander à ce que les coefficients représentent l'expérience de vie afin de reconnaître que la personne possède une expérience utile à la fonction, tel que par exemple un travail au sein d'une entreprise de sécurité ou encore une expérience en tant qu'éducateur dans un foyer pour adolescents. Redéfinir les règles de ces applications de coefficients a finalement remonté les échelons dans la FSI pour les agents de détention de manière suffisamment significative pour qu'un accord soit trouvé avec les syndicats. Ainsi depuis août 2013, le SPEN n'a plus enregistré de refus d'une personne pour des questions salariales. Il est à préciser qu'un important rattrapage a également été versé en octobre 2013 à un certain nombre de collaborateurs recrutés peu de temps auparavant et qui n'avaient pas bénéficié de ces coefficients.

Un commissaire demande si lors des mises au concours pour des agents de détention beaucoup de candidats se présentent et si des retraits interviennent après l'entretien.

La Cheffe du SPEN répond que son service propose en permanence des postes d'agent de détention et est donc continuellement en train de recruter afin de pallier aux départs à la retraite. Le service est entré dans une logique recevant des dossiers « au fil de l'eau » tout en appliquant des critères objectifs à l'engagement, à savoir : disposer d'un CFC, être âgé de plus de 25 ans et de moins de 50 ans, être de nationalité suisse ou être titulaire d'un permis C, et enfin d'avoir un casier judiciaire vierge tout

comme être exempt d'un acte de défaut de bien. Grâce à l'application de ces critères, passablement de dossiers sont déjà éliminés. Ensuite, lors de l'entretien, certaines personnes ont une vision erronée de la prison, certains candidats ayant une vision angélique du métier alors que d'autres en ont une vision conflictuelle. Certains retraits interviennent après le stage de 3 jours car certains candidats ne se sentent pas à l'aise. Ainsi, sur une centaine de dossiers seuls cinq ou six vont rester, ce qui nécessite beaucoup de travail et de candidatures. La Cheffe de service précise par ailleurs que le SPEN est plus attractif quand l'économie va mal car il est anticyclique.

Une Députée demande si la formation payée comprend les jours d'enseignement et sont comptés dans l'horaire, ce que la Cheffe du SPEN lui confirme. La valorisation salariale est une composante importante pour les collaborateurs mais la pression produite par la fonction ne va pas diminuer pour autant. La commissaire souhaite savoir si des mesures sont mises en place pour les collaborateurs afin qu'ils se déchargent de leur trop plein d'émotion pendant leur journée de travail, ceux-ci étant souvent confrontés à des situations de vie difficiles.

La Cheffe du SPEN note qu'un dispositif de supervision vient d'être renouvelé avec une nouvelle directive pour répondre à l'accroissement du nombre de collaborateurs et concerne un contrôle avant la formation, pendant la formation et après la formation. Un collaborateur qui rejoint le SPEN va se voir attribuer après son temps d'essai un premier superviseur jusqu'au terme de sa formation. Le lien sera effectué avec un référent métier et la direction de l'établissement pénitentiaire. Cette quadripartite permet ainsi de faire régulièrement des points de situation avec les difficultés rencontrées ou effectuer un entretien d'appréciation. Après la formation, plusieurs possibilités sont offertes. Toute personne peut demander une supervision avec une évaluation réalisée par un psychologue qui fixe conjointement avec la personne des objectifs de supervision qui seront transmis à un « pool » de superviseurs (une trentaine) qui sont affectés en fonction des besoins.

A l'inverse, la hiérarchie peut décider d'une supervision, par exemple dans le cas d'une faute professionnelle. Par ailleurs, la supervision est rendue obligatoire pour certains métiers au sein du SPEN qui présentent un risque d'épuisement particulier tels que les chargés d'évaluation criminologiques s'entretenant avec les détenus et chargés d'évaluer leur dangerosité et d'effectuer des prédictions quant à un risque hypothétique de récidive, entendant ainsi nombre d'histoires sordides voire abominables. Enfin, lorsqu'un événement particulier a eu lieu, et qui pourrait renfermer un caractère traumatisant, le SPEN impose un débriefing avec des psychologues de crise et d'urgence. Comme il peut parfois être difficile d'afficher ses « faiblesses » aux collègues au sein du monde pénitentiaire, il est donc plus aisé d'expliquer que c'est la Cheffe de service qui impose cette supervision.

Une commissaire rappelle qu'un postulat du Député Rubattel⁷ proposait des outils pour protéger les agents de détention. La commission s'était alors rendu compte que d'autres questionnements et d'autres problématiques allaient au-delà de la question sécuritaire. La présente commission doit selon elle prendre en considération ce postulat car les questionnements de la postulante méritent une réponse afin que le Grand Conseil puisse obtenir un éclairage large.

Une Députée souhaite entendre le DIS, respectivement le SPEN, sur le calendrier qu'il entend suivre pour répondre au postulat de la COGES.

La Conseillère d'Etat note qu'à ce stade, le DIS peut répondre à l'observation 2012 de la COGES publiée en 2013 intitulée « Recrutement du personnel pénitentiaire » ; une soixantaine d'agents a été revalorisé. Concernant la seconde réponse à l'observation 2014 intitulée « Valorisation des métiers du pénitentiaire », elle dépendra de la prise en considération ou non par la commission du présent postulat.

Une Députée observe que les deux objets sont similaires et que les questions posées sont les mêmes dans l'observation et dans le postulat. Or, le délai de réponse à l'observation n'est pas négociable. En

⁷ Ce postulat est disponible à l'adresse suivante :

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/2012-2017/14_POS_081_Objet_et_d%C3%A9v.pdf

conséquence, est-il utile d'accepter une réponse identique qui viendra dans un délai forcément plus long ?

Une Députée demande si la prise en considération du postulat va accélérer ou ralentir la réponse à l'observation de la COGES. Elle indique également qu'elle ne peut pas entrer en matière sur la deuxième demande la postulante. Dès lors, elle propose formellement la prise en considération partielle de cet objet.

Un commissaire n'est pas certain qu'une prise en considération du présent postulat va retarder la réponse à l'observation de la COGES car cette autre réponse donnera des informations complémentaires. Venant du domaine public, il comprend bien la problématique liée aux aspects financiers tout en notant que les gendarmes genevois sont mieux payés que les vaudois.

Au vu des quelques éléments de réponse tout même obtenu, la postulante annonce retirer formellement la seconde demande de son postulat.

La Conseillère d'Etat indique que le DIS va répondre d'ici à novembre à l'observation de la COGES (seconde réponse à l'observation 2014), ce délai étant impératif. Cette réponse donnera un maximum d'informations tout en se limitant à quelques lignes. Le département regroupera le postulat précédent de la COGES année 2012 « Recrutement du personnel pénitentiaire » avec le présent postulat, si le Grand Conseil le prend en considération. Ensuite, une réponse globale sera donnée.

Une Députée signale qu'il n'est pas exclu que le Grand Conseil refuse la seconde réponse à l'observation 2014 « Valorisation des métiers du pénitentiaire ». Si tel est le cas, cette observation se transformera automatiquement en un postulat avec le même titre et le même propos que l'objet qui est traité aujourd'hui.

Une commissaire souligne que le rapport doit mentionner que certains députés souhaitent que la transversalité du dossier soit prise en considération par d'autres département que le DIS.

La Conseillère d'Etat conclut que la transversalité de cette réflexion est objective tant d'un point de vue ressources humaines que d'un point de vue finances.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La postulante ayant formellement retiré la seconde demande de son objet parlementaire, à savoir inviter le Conseil d'Etat à « *dresser un rapport expliquant les raisons du changement récurrent des directions de nos établissements pénitentiaires ces dernières années* », le vote de la commission porte sur une prise en considération partielle du postulat.

Prise en considération partielle du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de prendre partiellement en considération ce postulat par 5 voix pour, 2 contre et aucune abstention, et de le renvoyer au Conseil d'Etat.

Lausanne, le 25 octobre 2015

*Le rapporteur :
Philippe Ducommun*