



Kanton Bern  
Canton de Berne

# Rapport annuel 2022

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

Édition: Jessica Clausen

Conception, mise en page et impression: FUNKE LETTERSHOP SA

Photographie: Michael Orlik Photography, photo de couverture Nicolas Jossi, p. 11 Adrian Moser, p. 12 Pia Neuenschwander,  
p. 23 Raphael Moser, p. 29 Peter Studer

Illustrations: vieille ville de Berne, espaces de travail, bâtiments et infrastructures d'établissements pénitentiaires du canton de Berne

# Sommaire

<b>4</b>	Préambule
<b>6</b>	Tribune
<b>8</b>	Section de la probation et de l'exécution des sanctions pénales
<b>10</b>	Section de la détention
<b>14</b>	Établissement pénitentiaire de Thorberg
<b>16</b>	Établissement pénitentiaire de Witzwil
<b>18</b>	Établissement de St-Jean
<b>20</b>	Établissement pénitentiaire de Hindelbank
<b>22</b>	Foyer d'éducation Lory
<b>24</b>	État-major
<b>26</b>	Aspects financiers
<b>28</b>	Entretien

# Préambule

## **Chères lectrices, chers lecteurs,**

Une base solide de collaboration avec, dans l'idéal, une bonne dose de confiance, de responsabilité, de loyauté et d'estime: voilà, à peu de chose près, la recette du succès. Et, en effet, l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ) et le millier de personnes qu'il emploie ne pourraient pas mener à bien leurs missions sans un travail d'équipe bien rodé, qui revêt plusieurs formes.

Mais la collaboration ne doit pas être uniquement interne à notre office. Il nous faut travailler en bonne intelligence avec le gouvernement et le parlement, les différents organes des concordats et les conférences intercantionales, la justice, les autorités de poursuite pénale et les autorités de placement, l'administration et les associations du personnel, les établissements de formation, les fondations, les foyers et les institutions sociales, nos fournisseurs et nos clients du secteur économique, les services d'urgence et les établissements de soins, les organisations non gouvernementales, les médias, les bénévoles, les voisins et communes d'im-

plantation de nos établissements d'exécution judiciaire... Cette liste n'est pas exhaustive, car il est bien difficile de s'arrêter une fois que l'on commence à réfléchir à toutes les formes de collaboration qui ont des répercussions sur notre travail.

Et il n'y a rien d'étonnant à cela. L'organisation de notre société repose sur la division du travail, et le système de ramifications qui s'étend à tous les secteurs de la vie publique est extrêmement complexe. Rien qu'au sein de notre office, entre les différentes sections et le millier de personnes détenues – qui elles aussi participent à cette collaboration de diverses manières – les processus et leurs interdépendances forment un réseau très dense au service de la sécurité.

Je veux pour preuve de cette bonne collaboration le fait que Daniel Wyrsh, administrateur de l'Association du personnel de l'État de Berne (APEB), ait accepté de rédiger la tribune de notre rapport annuel (page 6). Nous lui en sommes très reconnaissants, comme de tout ce qu'apporte l'APEB aux collaboratrices et collaborateurs du canton. Et je suis ravie qu'Andreas Michel, secrétaire



général sortant de la Direction de la sécurité, ait bien voulu nous expliquer en entretien quelle place la collaboration a occupée dans sa longue carrière et comment il l'a vécue (page 28).

Le projet visant à développer les processus d'assistance dans les domaines du personnel, des finances et de l'informatique et à les centraliser au niveau de la Direction demande lui aussi une bonne collaboration avec toutes les parties prenantes. Il nous pousse à repenser l'organisation de notre structure et donc la collaboration au sein de notre office, qui repose sur des processus bien définis. Comme toujours, le changement implique des occasions et des risques. Pour moi, les occasions résident dans l'uniformisation et la standardisation des processus, que je sais d'expérience profitables à la sécurité et à la stabilité. Mais il faut se garder de réparer ce qui fonctionne. Notre objectif doit être de contribuer à ce projet de telle sorte que nous puissions toujours remplir notre mission exigeante d'exécution judiciaire dans de bonnes conditions.

La mise en œuvre échelonnée de notre plan directeur contribue elle aussi à garantir notre stabilité. La décision de construire un nouveau bâtiment sur le site de l'Établissement pénitentiaire de Witzwil a été approuvée au début de l'année dernière. La prochaine étape consiste à organiser un concours pour ce projet. Selon l'agenda actuel, l'établissement entrera en service sous son nouveau jour en 2032. Outre cette construction neuve, le plan directeur prévoit le renouvellement complet de l'infrastructure de l'OEJ. La moitié des vastes travaux de rénovation entrepris à Witzwil a été effectuée en deux ans. À présent, le second groupe de personnes détenues et de collaboratrices et collaborateurs s'est installé dans les conteneurs servant de locaux provisoires (page 16).

Nous nous réjouissons vivement de la confiance que le Grand Conseil nous a témoignée, lors de sa session d'automne, en accordant à l'unanimité un crédit de 10 millions de francs à l'Établissement pénitentiaire de Thorberg pour réaliser les nécessaires adaptations de son bâti. Regine Schneeberger en a repris la direction en octobre et poursuit depuis la mise en œuvre du «système d'exécution sur mesure». La manière dont elle s'y emploie avec son personnel et les implications de ce projet en matière de collaboration sont à lire à la page 14.

Nous sommes extrêmement satisfaits d'avoir pu sceller notre collaboration avec les Services psychiatriques universitaires de Berne par la mise en place d'une chaîne complète de soins en psychiatrie médico-légale pour l'exécution judiciaire. Ce partenariat vient combler des lacunes dans la couverture ambulatoire de l'exécution des peines et mesures et permet de mener les thérapies ordonnées. Comme la société dans son ensemble, nous sommes confrontés à une augmentation de la demande d'offres thérapeutiques et à des difficultés de recrutement du personnel qualifié nécessaire pour y répondre.



**Romilda Stämpfli**  
Cheffe d'office

Seul établissement pénitentiaire de Suisse alémanique à accueillir des femmes, Hindelbank a affaire à un grand nombre d'autorités de placement. Organiser la collaboration avec tous ces interlocuteurs représente donc un vrai défi. Deux collaboratrices nous donnent un aperçu de leur quotidien professionnel, chacune dans son domaine, à la page 20.

C'est le cœur lourd que nous avons dit au revoir, à la fin de l'année, au Foyer d'éducation Lory, avec lequel nous avons toujours travaillé en excellente intelligence et qui a rejoint la Direction de l'intérieur et de la justice. La nouvelle législation sur les prestations particulières d'encouragement et de protection destinées aux enfants a en effet acté le regroupement au sein d'une même Direction de toutes les institutions du canton de Berne offrant une prise en charge spécialisée à des jeunes (environ 4000 sont concernés).

Avec Eliane Michel à sa tête pendant de longues années, le Foyer d'éducation Lory a connu une évolution très positive. Des actions comme la mise en place de la schémathérapie ont permis à la directrice et à son personnel d'opérer, ces dernières années, un véritable redressement, faisant de cet établissement un partenaire prisé des autorités de placement. Le dernier bilan d'Eliane Michel relatif au foyer en tant qu'institution de l'OEJ est disponible à la page 22.

Pour finir, il ne me reste plus qu'à remercier toutes les personnes qui nous ont accordé leur confiance, ont pris des responsabilités à nos côtés et ont collaboré avec nous, avec loyauté et estime, tout au long de l'année passée. Poursuivons sur cette voie!

Avec mes meilleures salutations,  
Romilda Stämpfli

*R. Stämpfli*

# Tribune

## C'est l'union qui fait la force!

En tant qu'administrateur de l'Association du personnel de l'État de Berne (APEB), je connais assez bien les institutions d'exécution judiciaire. J'en ai visité un grand nombre à plusieurs reprises ces dernières années, et j'y ai toujours été accueilli chaleureusement. Si elles se distinguent nettement par leurs missions, ces institutions ont une chose en commun: elles doivent faire face à l'évolution de la société et aux exigences accrues envers les établissements pénitentiaires qui y sont liées.

Le personnel réclame donc – à juste titre – des formations, dont certaines ont seulement été créées au cours des dernières décennies. En raison du moratoire cantonal concernant les places de travail, les effectifs sont trop faibles pour pouvoir répondre aux nouvelles exigences. La pression qui pèse sur le personnel est grande, sans doute trop grande parfois. Le travail posté, en particulier, est souvent pénible, et les rapports avec les personnes détenues peuvent s'avérer difficiles.

Lorsque des problèmes surviennent, les collaboratrices et collaborateurs s'organisent et se tournent vers moi. Je leur donne des conseils factuels et, au besoin, je prends contact avec la directrice ou le directeur concernés. Nous discutons ensemble de la situation au regard du droit du personnel ainsi que des solutions qui sont possibles en fonction de la marge de manœuvre disponible. Ce travail collectif porte ses fruits, dans la mesure où il permet généralement aux différentes parties de mieux se comprendre et donc de privilégier des options pragmatiques. Au fil des ans, une relation de confiance s'est établie avec la direction de l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ). Malgré la diversité des points de vue, le résultat est toujours enrichissant. Pour l'exécution judiciaire, l'objectif est de trouver des solutions efficaces en concertation avec son personnel.

Les collaboratrices et collaborateurs sont organisés en sous-associations en fonction de leur lieu de travail. Pour la direction, ces sections de l'APEB sont d'importants partenaires de discussion pour tout ce qui touche aux modifications du droit du travail dans les diverses institutions. Par ailleurs, les sous-associations contribuent à faire régner une bonne atmosphère de travail au sein des établissements d'exécution judiciaire, et les événements organisés renforcent le sentiment de cohésion. Il est donc crucial de recruter le plus de membres possible: pour faire bouger les choses, il faut s'allier.

Ces dernières années, l'OEJ a connu de grands changements. De nombreux services ont été davantage centralisés et adaptés. En outre, la collaboration au sein de l'office s'est intensifiée.

Plusieurs bâtiments des établissements d'exécution judiciaire ont besoin d'être rénovés. La sphère politique cantonale a examiné de manière critique le plan directeur correspondant. L'APEB a largement soutenu les projets de travaux sur le plan politique. Certains ont été inclus dans le plan d'investissement intégré et n'ont, pour le moment, pas été remis en question par la Commission des finances. La nouvelle construction prévue à l'Établissement pénitentiaire de Witzwil ouvre des possibilités de rénovation ou de développement pour d'autres bâtiments de l'exécution judiciaire. Le gouvernement devrait maintenant reconnaître la nécessité d'agir. Je suis convaincu que l'OEJ et la classe dirigeante vont réussir à s'entendre sur les aménagements à réaliser pour que l'exécution judiciaire dispose de locaux modernes et adaptés.

J'ai pu constater ces dernières années que la collaboration s'était améliorée à tous les niveaux et dans tous les domaines. L'APEB a contribué à cette amélioration et continuera volontiers de jouer son rôle, consciente de la nécessité d'œuvrer ensemble pour une exécution judiciaire de qualité dans le canton de Berne. Car c'est l'union qui fait la force!



**Daniel Wyrsh**  
Administrateur de l'APEB



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

## La SPESP prête pour la certification ISO

Après une année 2022 marquée par l'augmentation des cas à traiter dans tous ses domaines d'activité, la SPESP a désormais pour objectif la réussite de l'audit de certification.

La SPESP du canton de Berne a conscience d'accomplir une tâche légale importante et de remplir une mission déterminante pour la société. Elle place donc la barre très haut et, pour garantir que son travail respecte durablement ces exigences élevées, elle a mis en place au fil de ces dernières années plusieurs éléments d'un système de management de la qualité (SMQ).

La prochaine étape pour la SPESP consiste à obtenir la certification ISO 9001:2015 de son SMQ en 2023. Pendant l'année sous revue, elle a donc consacré une partie de ses activités aux travaux préparatoires. La direction considère le SMQ comme une tâche à part entière relevant de ses lignes directrices et elle œuvre pour que les collaboratrices et collaborateurs de tous les échelons se l'approprient et le portent en tant qu'aspect essentiel de notre philosophie de travail. C'est dans cette optique qu'une présentation sur le thème de la certification a eu lieu lors d'une assemblée du personnel et que des discussions à ce sujet se sont tenues à l'occasion de réunions internes.

Pendant l'audit interne réalisé à l'automne 2022, qui a en quelque sorte fait office de galop d'essai pour l'audit de certification du printemps 2023, le personnel a été impliqué là aussi. Ces mesures doivent permettre à toutes et tous de comprendre toujours mieux les attentes et objectifs de la SPESP en matière de qualité et d'identifier les marges d'amélioration.

### **Nette augmentation du nombre de cas C et donc d'évaluations des risques**

Un outil de tri des cas permet au personnel du secteur Contrôle des affaires de la SPESP de déterminer le besoin d'évaluation des risques pour toutes les condamnations pénales excédant six mois. À l'issue de ce tri, les cas sont répartis en trois catégories: A, B et C. Les cas C doivent donner lieu à des examens approfondis de psychologie légale pour déterminer le risque de récidive en termes d'actes violents ou d'infractions contre l'intégrité sexuelle et les mesures à prendre pour prévenir ce risque. Il y en a eu 141 en 2022, contre 101 en 2021. Quant au risque, il a été estimé élevé à très élevé dans 56 cas en 2022, contre 41 en 2021. Cette augmentation significative du nombre de délinquants à haut risque implique une gestion de cas fortement accrue, car, en général, les personnes de cette catégorie sont condamnées à de longues peines privatives de liberté et nécessitent un encadrement important.

### **Les interdictions à vie d'exercer une activité en hausse**

Le 18 mai 2014, l'initiative populaire «Pour que les pédophiles ne travaillent plus avec des enfants» a été adoptée à une large majorité. Les dispositions légales qui en découlent figurent aux articles 67 et suivants du Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP; RS 311.0). Il s'agit de pouvoir interdire l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une activité non professionnelle organisée impliquant des contacts réguliers avec des mineurs ou d'autres personnes particulièrement vulnérables en cas de crime ou de délit contre ces groupes de personnes. Le CP fait la distinction entre les interdictions de durée limitée (jusqu'à dix ans) et les interdictions à vie, impérativement prononcées en cas de condamnation pour certaines infractions listées dans le texte (p. ex. actes d'ordre sexuel avec des enfants, contrainte sexuelle, viol). Les chiffres de 2022 montrent que les interdictions à vie sont bien plus fréquentes: elles représentent 29 des 35 interdictions prononcées, soit près de 83 %. Le tribunal ou la SPESP peut aussi ordonner une assistance de probation à titre d'accompagnement pour la durée de l'interdiction. En 2022, cette mesure facultative a concerné six cas (17 %). Dans le canton de Berne, le contrôle des interdictions incombe à la SPESP. Les personnes frappées d'une telle interdiction doivent parfois quitter leur emploi et abandonner certaines activités associatives ou de loisir. Pour éviter leur désocialisation, les assistantes et assistants de probation de la SPESP les aident alors à trouver d'autres perspectives dans la sphère professionnelle et en dehors.

Afin de favoriser l'échange d'expériences et de développer la gestion de cas dans le domaine des interdictions d'exercer, un groupe de travail transsectoriel a été créé et la communication intercantonale est entretenue. L'objectif est de trouver des solutions qui fonctionnent pour, d'une part, garantir la sécurité publique et, d'autre part, permettre l'intégration sociale des personnes frappées d'une interdiction.

### **Augmentation de la demande de surveillance électronique**

Une nouvelle hausse des peines exécutées sous surveillance électronique a été enregistrée en 2022. Grâce aux pourcentages de postes libérés par les nouvelles formes d'application dans le droit civil, la liste d'attente pour l'exécution sous la forme de la surveillance électronique s'est réduite, de sorte que celle-ci peut désormais commencer peu après la fixation des modalités.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le bracelet électronique peut être utilisé non seulement pour l'exécution d'une peine, mais aussi à des fins de protection au sens du droit civil dans les cas de harcèlement



Convocations à l'exécution d'une peine: **8349 cas** (7157)

Autorisations d'exécuter une peine sous surveillance électronique: **95 cas** (93)

Autorisations d'exécuter une peine sous forme de travail d'intérêt général: **1044 cas** (991)

Recettes générées par les peines privatives de liberté de substitution: **4,1 millions de francs**

et de violences domestiques (art. 28c du Code civil suisse du 10 décembre 1907, CC; RS 210). Le canton de Berne a décidé que toutes les formes de surveillance électronique relèveraient du service d'exécution ad hoc.

### **Peines privatives de liberté de substitution: réduction des dossiers en souffrance**

En 2022, dans le secteur Contrôle des affaires de la SPESP 4, il a principalement été question de la diminution des affaires en suspens au bureau d'encaissement des amendes. Alors que le nombre de dossiers en souffrance (peines privatives de liberté de substitution à des amendes ou à des peines pécuniaires) était de 6500 au début de l'année sous revue et ne faisait qu'augmenter (pour atteindre 7596 en avril), le personnel du secteur a mis les bouchées doubles et revu ses priorités, réussissant ainsi à ramener ce nombre à 3109 au 31 décembre. Cette augmentation de la

cadence a accru le volume de la gestion de cas dans les services régionaux et donc le nombre de convocations à l'exécution d'une peine, ce qui a eu pour conséquence que les personnes concernées, devant la menace d'une peine privative de liberté, ont préféré payer les amendes et les peines pécuniaires converties. Les recettes supplémentaires générées par cette situation sont considérables.



**Tom Freytag**  
Responsable de la SPESP

# Section de la détention

## Une forte dynamique au sein de la Section de la détention

La Section de la détention s'est fixé pour objectif de réorganiser son action stratégique dans les domaines de la formation de son personnel, de sa coordination et de sa mission première, poursuivant ainsi son développement.

L'année 2022 a vu naître un programme de formation initiale et continue interne à la Section, élaboré en autonomie par nos collaboratrices et collaborateurs pour répondre au mieux aux besoins de leurs nouvelles et nouveaux collègues. Toute personne arrivant dans la Section a ainsi quatre mois pour suivre la première partie du cours de base, qui dure trois jours. L'accent y est mis sur la transmission de savoirs essentiels à notre activité: bases légales de l'exécution judiciaire, organisation de l'encadrement au quotidien, compétences interculturelles, divers aspects de la sécurité.

Ce cours est dispensé exclusivement par des membres du personnel de la Section: il colle donc au plus près de la réalité quotidienne du travail en prison. Les retours que nous avons reçus jusqu'à présent confirment qu'il répond aux besoins des nouvelles recrues et leur permet de prendre leurs marques en toute sécurité.



**Pascal Ludin**

Chef de Section de la détention

### **Une clinique de jour de psychiatrie légale à Berthoud**

L'ouverture à titre de projet pilote d'une clinique de jour de psychiatrie légale dans la Prison régionale de Berthoud est venue clôturer un projet de plusieurs années. La nouvelle offre, fruit de notre collaboration avec les Services psychiatriques universitaires de Berne, a vu le jour en mars: jusqu'à dix personnes peuvent ainsi bénéficier d'un lieu de soins unique en Suisse, offrant l'organisation, l'infrastructure et le personnel d'un établissement de détention.

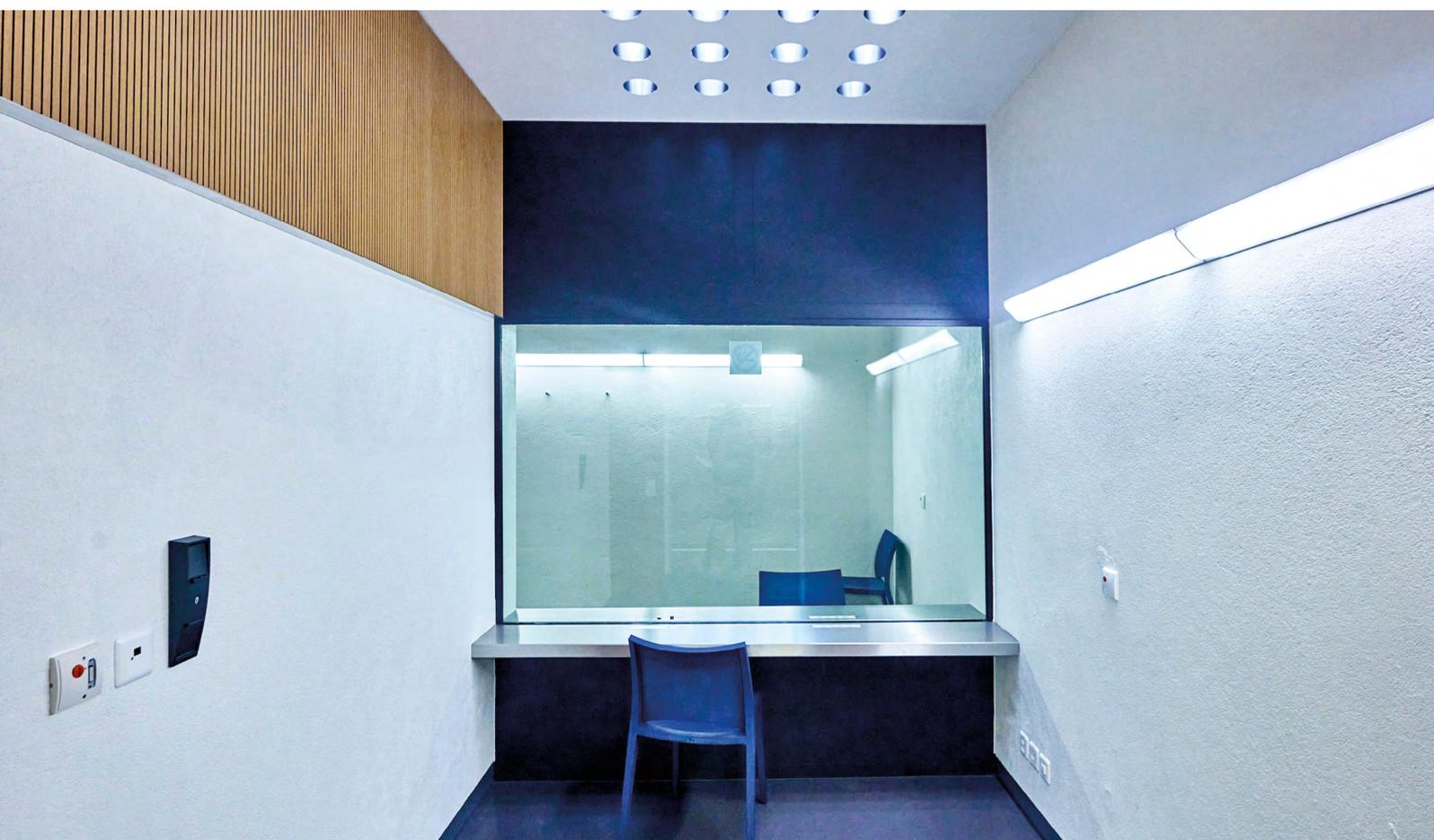
Les personnes détenues y sont prises en charge par une équipe pluridisciplinaire qui possède une grande expérience dans les traitements aigus des personnes souffrant de troubles psychiques et qui collabore étroitement avec des spécialistes sur certains aspects spécifiques de la médecine légale. Cette nouvelle clinique contribue à absorber les cas particulièrement difficiles issus de l'exécution judiciaire du canton.

Pour ce faire, il convient de créer des possibilités de traitement ou d'encadrement dans une institution appropriée, pour un nombre de patients plus important, dans le même laps de temps qu'aujourd'hui. Cela permet d'améliorer les bases, d'une part, pour une estimation fiable et réaliste des capacités requises pour une institution de transition spécialisée dans les patients difficiles à intégrer à des mesures et, d'autre part, pour l'extension toujours nécessaire des capacités des établissements existants.

### **Changements au niveau du personnel**

Des changements sont intervenus l'année écoulée à la tête des Prisons régionales de Moutier et de Berne. Celle de Moutier, tout d'abord, a été dirigée par intérim pendant six mois par Bruno Graf, ancien directeur de la Prison régionale de Bienne. La désignation de la direction définitive doit avoir lieu en 2023, en tenant compte du futur changement de canton de Moutier.

La Prison régionale de Berne aussi a connu une direction temporaire au second semestre. Le poste de directrice ou de directeur, central dans la Section de la détention, a été mis au concours, puis pourvu pour début 2023. Je remercie l'ensemble du personnel de ces deux unités pour le coup de collier qu'il a donné pendant cette période exigeante. Je tiens également à exprimer ma gratitude aux directions sortantes pour toutes ces années de collaboration fructueuse.



### **Nouveau Secteur des transports et de la coordination des places de détention**

Après deux ans à concentrer nos efforts sur la séparation systématique des types de détention et la spécialisation des prisons, il s'est agi, durant l'année sous revue, de compléter ce travail préparatoire par la coordination et la gestion uniformes des places de détention. La Centrale de coordination de la détention a été détachée de la Prison régionale de Berne et associée à l'ancien Secteur des transports pour former une nouvelle unité, le Secteur des transports et de la coordination des places de détention Berne.

Ce regroupement permet de coordonner les arrivées, déplacements et transferts et de centraliser la gestion de l'occupation des cinq Prisons régionales. Cela nous facilite grandement la tâche pour trouver la place de détention adaptée à chacune des personnes qui nous sont confiées. C'est aussi un moyen efficace d'éviter des transports inutiles et des transferts plus fréquents que nécessaire.

### **Projet pilote de détention avant jugement**

En collaboration avec le canton de Zurich, le canton de Berne entend développer la détention avant jugement sur des points essentiels. L'enjeu n'est pas tant les conditions de détention concrètes que l'encadrement axé sur les ressources et la planification de la détention. Les responsables de ce projet à Berne et à Zurich ont

pour la première fois réussi à convaincre de la nécessité de mener un projet pilote de détention avant jugement l'Office fédéral de la justice, qui l'a approuvé et lui a accordé un soutien financier. Ils ont à présent trois ans pour le mettre en œuvre avant d'en analyser les résultats.

Nous avons d'ores et déjà la conviction que l'approche élaborée ensemble permettra d'améliorer de manière visionnaire la détention avant jugement. La période de privation de liberté passée en détention avant jugement pourra certainement être mise à profit plus judicieusement dans une perspective de resocialisation et de réinsertion. Dans le canton de Berne, toutes les prisons proposant la détention avant jugement participent au projet à des degrés différents.

Je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement l'ensemble de notre personnel pour le travail réalisé en 2022. C'est grâce à vous et à votre foi en l'humain, votre exemplarité et votre clairvoyance que nous pouvons mener à bien notre mission dans le domaine de l'exécution judiciaire. Vous avez toute ma gratitude!



### Transports

Année	2022 (état au 31 décembre)
Transports intracantonaux par le Domaine des transports	8 524
Transports extracantonaux par le Domaine des transports	97
Kilomètres parcourus	273 936
Évasions	0
Accidents	0
Transports par Jail-Transport-System (JTS)	2 563

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

	2022	2021	2020	2019	2018
Séjours hospitaliers	472	469	418	483	427
Jours de détention	2'868	3'295	2'778	3'081	3'733
Personnes traitées	1'594	1'748	1'540	1'638	1'643

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

	PR Berne		PR Bienne		PR Berthoud		PR Moutier		PR Thoune	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Effectif au 1 <sup>er</sup> janvier	110	101	46	33	96	90	21	12	77	93
Entrées	3 991	3 962	834	765	1 047	906	329	375	576	503
Sorties	4 003	3 952	837	752	1 043	901	330	365	566	519
Effectif au 31 décembre	98	111	43	46	100	95	20	22	87	77
Jours d'exécution	37 971	47 127	15 323	15 839	39 876	38 107	6 213	7 244	33 661	33 716



**Eugen Marti**  
Directeur de la Prison  
régionale de Berne



**Marcel Klee Reusser**  
Directeur de la Prison  
régionale de Berthoud



**Ulrich Kräuchi**  
Directeur de la Prison  
régionale de Thoune



**Beatrice Büchner**  
Directrice de la Prison  
régionale de Bienne



**Zudija Kodzadziklioski**  
Codirecteur de la Prison  
régionale de Moutier



**Andreas Leuzinger**  
Directeur de la Division cellulaire  
de l'Hôpital de l'Île



**Andreas Vetsch**  
Codirecteur du Secteur des  
transports et de la coordination  
des places de détention Berne



**Karin Arn**  
Codirectrice du Secteur des  
transports et de la coordination  
des places de détention Berne

# Établissement pénitentiaire de Thorberg

## Du nouveau à Thorberg

Le déploiement du système sur mesure suit son cours. Voici quelques échos du vent de changement qui souffle sur l'Établissement pénitentiaire de Thorberg (EP Thorberg).

Intitulé «d'un système de masse à un système sur mesure», le projet de développement organisationnel actuellement mis en œuvre à l'EP Thorberg repose sur des stratégies fondamentales de l'exécution judiciaire comme l'orientation sur les risques, la sécurité dynamique, l'approche axée sur l'encadrement, l'accompagnement socioprofessionnel et la collaboration interdisciplinaire. Il va nous permettre de garantir la sécurité et l'encouragement individuel des détenus.

Des adaptations de l'infrastructure créeront dans le même temps les conditions nécessaires pour que, à l'EP Thorberg aussi, l'exécution des sanctions pénales satisfasse aux dernières normes pour les deux décennies à venir.

Les jalons qui devaient être posés pendant l'année sous revue l'ont bien été.

- Le centre d'évaluation a été mis en service début 2022. À présent, les informations sur les détenus qui arrivent à l'EP Thorberg sont recueillies de manière centralisée et consignées dans un document de base auquel l'ensemble du personnel a accès. En outre, les collaboratrices et collaborateurs de la nouvelle section mènent une évaluation socioprofessionnelle qui leur permet ensuite d'élaborer à titre provisoire un premier plan d'exécution.



**Regine Schneeberger**

Directrice de l'Établissement pénitentiaire de Thorberg

- Le personnel d'encadrement ainsi que les travailleuses et travailleurs sociaux ont investi en mai des bureaux provisoires dans les étages où vivent les détenus. Cette présence continue sur place renforce la sécurité dite dynamique, rend les membres du personnel plus accessibles pour les détenus et pose le socle d'une collaboration plus étroite entre les différentes professions.
- Dans le même temps, le déroulement de la journée type des détenus a été modifié. Leurs cellules sont désormais ouvertes le matin pour être refermées le soir. Ils peuvent aussi prendre leurs repas ensemble et avec le personnel d'encadrement dans les étages. Enfin, ils peuvent – sur des plages horaires fixes – effectuer leurs petits trajets au sein de l'établissement sans être accompagnés par une collaboratrice ou un collaborateur.
- L'ouverture des nouveaux locaux de fitness et l'extension de l'offre de cours et de loisirs encouragent les détenus à structurer leur temps libre.

Le développement organisationnel entraîne des changements non seulement pour les détenus, mais aussi pour les différentes catégories de personnel. Le rôle de l'accompagnateur passe ainsi de pourvoyeur à référent auquel incombe la gestion sociopédagogique du quotidien dans les étages. Celui du chef d'atelier ne se cantonne plus à la production, mais intègre aussi des critères socioprofessionnels. Enfin, celui du travailleur social prend mieux en compte la dimension quotidienne de la détention grâce à une présence permanente dans les étages. Globalement, le personnel dispose aujourd'hui d'une plus grande marge de manœuvre, qui doit lui permettre de régler les problèmes du quotidien de la façon la plus autonome possible.

Comment les collaboratrices et collaborateurs perçoivent-ils ces changements et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie? Nous leur avons posé la question.

**Andreas Stooss, collaborateur Sécurité et communication:** «Notre travail s'est complexifié. Avant l'instauration du système sur mesure, nous n'avions aucune marge de manœuvre: tout était réglé, mais rien n'était personnalisé. Aujourd'hui, nous suivons des lignes directrices qui nous laissent une certaine latitude. On nous demande de trouver par nous-mêmes la réaction adéquate dans telle ou telle situation.»



**Tom Althaus, psychologue, chef suppléant du nouveau centre d'évaluation:** «Le centre d'évaluation constitue le socle du système sur mesure. Les plans d'exécution individuels, associés à notre document de base axé sur les risques, permettent une collaboration ciblée entre les différentes professions de l'exécution judiciaire.»

**Urs Stotzer, référent d'étage:** «Nous sommes plus proches des détenus, nous discutons avec eux tous les jours. L'ouverture des cellules dans la journée a été source de détente et la dynamique de groupe dans les étages s'est améliorée. La nouvelle stratégie favorise l'autonomie des détenus, par exemple pour aller à des rendez-vous et se déplacer au sein de l'établissement, ce qui est très gratifiant pour eux. Et l'échange interdisciplinaire avec les travailleurs sociaux et les chefs d'atelier est très précieux.»

**Lucile Thalmann, travailleuse sociale:** «Désormais, notre présence dans les étages est une évidence. Nous voyons une grande différence dans la qualité de nos relations de travail, qui se sont renforcées grâce au contact quotidien avec les détenus. Il est plus facile de se voir pour parler des dernières nouvelles, répondre aux questions et aborder les sujets difficiles. Ces nouvelles relations sont appréciées tant par les détenus que par les travailleuses et travailleurs sociaux.»

**Christoph Hess, chef d'atelier à la sellerie, futur accompagnant socioprofessionnel:** «Le travail occupe toujours une place importante dans la vie des détenus, car il structure leur journée. La mise en place de l'accompagnement socioprofessionnel permet de promouvoir plus efficacement leurs compétences humaines, sociales et techniques. Aujourd'hui, le chef d'atelier n'est plus seulement un producteur: il remplit aussi une mission d'accompagnement et de conseil.»

**Sohal Aqtashi, enseignante Fep:** «Pour les collaboratrices et collaborateurs qui viennent de l'extérieur, s'intégrer dans un établissement pénitentiaire peut représenter un défi. Celui de Thorberg a mis en place des structures visant à faire tomber ces barrières. Le personnel externe, loin d'être considéré comme un intrus, fait partie intégrante de l'établissement. Nous, les membres du corps enseignant Formation dans l'exécution des peines, sommes inclus dans l'équipe, nous avons une grande marge de manœuvre et nous échangeons en permanence avec les collaboratrices et collaborateurs des autres sections.»

Un autre enjeu pour l'EP Thorberg a été la démission de son directeur Hans-Rudolf Schwarz, qui a pris effet fin septembre, et l'incertitude au sujet de sa succession. La nomination de sa suppléante à ce poste a permis de garantir la continuité dans le développement organisationnel.

Enfin, plusieurs recrutements ont eu lieu en fin d'année, de sorte que l'équipe de direction est de nouveau au complet depuis début 2023. Les conditions sont donc favorables pour que nous puissions, avec nos collaboratrices et collaborateurs, poursuivre le développement de l'organisation et attaquer les chantiers à venir, qui vont beaucoup nous occuper ces deux prochaines années.

#### Évolution des effectifs

	2022	2021	2020	2019	2018
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier	168	170	174	176	170
Entrées	93	112	106	141	138
Sorties	102	115	110	143	132
Situation au 31 décembre	159	167	170	174	176

# Établissement pénitentiaire de Witzwil

## Fin de la première partie des travaux

Depuis plus de deux ans, l'Établissement pénitentiaire de Witzwil (EP Witzwil) est en rénovation. Nous avons atteint notre objectif intermédiaire en octobre dernier, avec l'achèvement de la première partie des travaux, et les nouveaux locaux ont depuis été investis.

Comme les années précédentes, 2022 a été placée sous le signe de la rénovation. Les travaux n'auraient pas pu être plus intenses, car l'objectif intermédiaire, à savoir terminer la première partie en août, était ambitieux. Trop, peut-être, au regard du contexte. Les deux mois de retard pris sur le chantier sont notamment dus à la guerre en Ukraine. Comme chacun sait, ce conflit aux portes de l'Europe a occasionné une raréfaction des matières premières et donc des difficultés d'approvisionnement en matériaux de construction. Et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'a pas arrangé les choses.

### Fabrication de meubles maison

La menuiserie de l'établissement a été fortement mise à contribution. En mars, quand il a fallu se rendre à l'évidence qu'aucun fournisseur ne pourrait livrer les nouveaux meubles pour les cellules, l'EP Witzwil a lancé la production maison. La menuiserie a dû fabriquer des lits, des étagères, des tables et des chaises pour 100 cellules: une tâche herculéenne pour un atelier dont le personnel change en permanence. Le retard accusé sur le chantier lui a donné un délai supplémentaire, qui n'a toutefois pas suffi à équiper toutes les cellules en même temps. Heureusement, une partie des anciens meubles a pu être utilisée temporairement. Comme la production continue en prévision de la seconde phase des travaux, qui porte sur 80 cellules, le mobilier peut être remplacé et complété au fur et à mesure.



### Balz Bütikofer

Directeur de l'Établissement pénitentiaire de Witzwil



### Un déménagement au cordeau

Lorsque la première étape de la rénovation a été achevée, il a fallu tout déménager dans l'autre sens. Sur les quatre prévues initialement, il ne restait plus que deux semaines pour rapatrier le mobilier des locaux provisoires vers les nouveaux locaux de Lindenhof.

Grâce à une planification méticuleuse et à une gestion rigoureuse, le personnel et les détenus, aidés par une entreprise de déménagement, ont effectué le transfert sans aucun incident. La partie la plus délicate a été le déplacement de la centrale de sécurité, qui fonctionne jour et nuit et qui compte de nombreux équipements techniques. Mais, là encore, une coordination impeccable par les entreprises concernées a permis de transférer tous les systèmes dans les nouveaux locaux sans qu'il y ait aucune interruption.

La mise en service de la nouvelle infrastructure a modifié non seulement la disposition et la taille des locaux, mais aussi de nombreux processus. Il a fallu apprendre à se servir des dernières technologies ou s'y adapter. Dans ce genre de cas, tout ne fonctionne pas du premier coup, mais l'équipe a su faire preuve du sang-froid nécessaire et d'une très bonne cohésion, si bien que tous les problèmes ont trouvé une solution pragmatique.

### Mise en place de SmartPrison

La rénovation a permis l'installation du protocole Internet (IP) dans les cellules et donc la mise en œuvre du projet SmartPrison (le passage au numérique dans le cadre de l'exécution des sanctions pénales), attendu de longue date. De nombreuses applications seront possibles à terme. La première étape prévoit l'utilisation de

la télévision, du téléphone, du courrier électronique et des applications Office. Si, en théorie, l'utilisation d'Internet est déjà permise dans le respect de prescriptions strictes, notamment de sécurité, il faut encore définir les processus à suivre pour la rendre conforme à l'exécution judiciaire.

### Autres thèmes

Pour la première fois depuis 2019, notre légendaire marché de printemps a de nouveau pu avoir lieu cette année. Les conditions étaient idéales en ces 29 et 30 avril pour accueillir quelque 3400 personnes. Une rencontre entre collaboratrices et collaborateurs retraités de l'EP Witzwil a été organisée à cette occasion, une grande nouveauté. Les échos ont été si bons que ce rendez-vous pourrait bien désormais faire partie intégrante du marché.

Du côté de notre exploitation agricole, l'été brûlant et sec que nous avons eu a été très bénéfique à la production. Notre ingénieux système de drainage pouvant s'inverser pour servir de système d'irrigation, la plupart des cultures ont bien résisté à la sécheresse. La récolte a été nettement supérieure à la moyenne, sans toutefois battre des records.

Depuis le mois de juin, l'EP Witzwil accueille de nouveau des poules, après plusieurs années d'interruption. Environ 200 pondeuses fournissent chaque jour des œufs qui sont vendus au magasin. Par ailleurs, nous faisons appel depuis l'automne à un meunier local pour transformer nos céréales en farine. Si la vente directe fonctionne bien, nous élargirons l'offre à d'autres variétés.

### Évolution des effectifs

	2022	2021	2020	2019	2018
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier	137	151	151	157	170
Entrées	354	295	272	213	210
Sorties	350	305	272	219	205
Situation au 31 décembre	141	141	151	151	157*

\*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)

# Établissement de St-Jean

## Des collaboratrices et collaborateurs qui mutualisent leurs forces

Coronavirus, changement climatique, guerre en Ukraine, peur d'une pénurie d'énergie: l'année 2022 a été placée sous le signe des crises, rendant le sentiment de sécurité et la résilience encore plus cruciaux que d'ordinaire, à l'Établissement de St-Jean comme ailleurs.



**Manfred Stuber**

Directeur de l'Établissement de St-Jean

### Évolution des effectifs

	2022	2021	2020	2019	2018
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier	74	76	70	79	76
Entrées	52	27	24	20	57
Sorties	50	28	18	29	54
Situation au 31 décembre	76	75	76	70	79

Malgré ces multiples crises, nous avons mené à bien notre mission et mis en œuvre de nouveaux projets, parmi lesquels l'accompagnement socioprofessionnel. Avec la psychothérapie, le travail social et la sociopédagogie, c'est la plus jeune discipline de l'exécution judiciaire. Et pourtant, l'histoire nous enseigne qu'il y a très longtemps, dans les cultures qui ne maîtrisaient pas l'écriture, des tâches bien spécifiques étaient confiées aux personnes diminuées pour les impliquer dans la vie quotidienne et donc dans la communauté.

Dans le monde arabe, dès le VIII<sup>e</sup> siècle, certains hôpitaux psychiatriques utilisaient le travail à des fins thérapeutiques. En effet, on avait déjà remarqué que les personnes souffrant de troubles ou de maladies psychiques avaient une plus grande confiance en elles et présentaient moins de symptômes quand elles étaient actives.

En Europe, le travail a commencé à prendre de l'importance dans les prisons et les établissements pénitentiaires au XIX<sup>e</sup> siècle. À l'époque, il était surtout considéré comme un instrument éducatif qui devait apprendre aux personnes détenues le dur labeur et l'obéissance. Quoi qu'il en soit, le neurologue et psychiatre allemand Hermann Simon affirmait déjà en 1920 que le taux d'activité était le baromètre d'un établissement pénitentiaire.

À sa création dans les années 1880, St-Jean était d'abord une maison de travail. Dans cet ancien monastère bénédictin, les maîtres mots étaient «travail, ordre et discipline», et les offices religieux fréquents pour les quelque 200 hommes et 50 femmes qui y purgeaient une peine, cela afin d'en faire des citoyens droits, honnêtes et pieux. On leur confiait principalement des travaux agricoles, mais certaines personnes étaient employées à la forge, dans une fabrique de vannerie et même dans une carrière de pierres.

### Modernisation

La transition vers l'accompagnement socioprofessionnel moderne (inspiré par le pédagogue Michael Brater) s'est traduite par un changement dans l'organisation de l'Établissement de St-Jean: depuis 2012, cette approche constitue un domaine thérapeutique à part entière qui, avec la psychothérapie et la sociothérapie, forme une stratégie à trois piliers.

### L'accompagnement socioprofessionnel de nos jours

L'Établissement de St-Jean a revu son accompagnement socioprofessionnel au 1<sup>er</sup> décembre 2022. Des cadres de tous les échelons se sont donné pour mission de l'optimiser dans le respect des dispositions légales et concordataires. Les trois secteurs que sont l'approvisionnement, les espaces verts et les ateliers proposent aujourd'hui des postes proches de ce qui se pratique sur

le marché du travail, avec différentes exigences, compétences et possibilités de formation.

Cette approche met en évidence non seulement les principes de l'accompagnement socioprofessionnel, mais aussi la démarche et son intégration dans le traitement interdisciplinaire et le plan d'exécution des personnes détenues. Elle détaille les postes et les possibilités de formation et de perfectionnement offertes aux personnes détenues. L'Établissement de St-Jean propose notamment des places d'apprentissage (de l'AFP au CFC) de menuisier, de mécanicien en machines agricoles, d'agriculteur, de maraîcher et de cuisinier.

### Et à part ça?

En plus de mener ses activités principales et de mettre sur pied l'accompagnement socioprofessionnel, l'Établissement de St-Jean a poursuivi son développement en cette année 2022 particulièrement mouvementée, qui a notamment marqué la fin de l'épidémie de COVID-19. Sont à noter, entre autres, son changement de nom au début de l'année, sa recertification ISO 9001:2015, la mise en œuvre d'une révision partielle de la législation en matière d'exécution judiciaire avec l'actualisation du règlement et l'instauration de quelques nouvelles règles, une enquête sur la qualité de vie à l'établissement en collaboration avec l'Université de Berne et des hautes écoles étrangères, et la poursuite de nombreux projets plus petits mais non moins importants. Enfin, après trois années de pause, notre marché de l'avent a de nouveau pu avoir lieu.

### Changement de direction à venir

Après plus de dix ans à sa tête, je m'apprête à quitter l'Établissement de St-Jean au printemps 2023 pour prendre la direction de la Section de la détention de l'Office de l'exécution judiciaire. Bien sûr, je me réjouis de cette nouvelle fonction et des défis qui m'attendent. Mais c'est le cœur lourd que je fais mes adieux à une structure dans laquelle j'ai investi beaucoup d'énergie et à des personnes avec qui j'ai eu grand plaisir à travailler et passé une partie non négligeable de ma carrière. Cela a été un réel privilège pour moi que de servir l'Établissement de St-Jean et le canton.

### Remerciements

La mise en place de l'accompagnement socioprofessionnel, les projets, l'exécution des mesures, mais aussi les activités quotidiennes et ma mission en tant que directeur n'ont jamais été l'œuvre d'une seule personne. J'ai pu compter sur le soutien sans faille de collaboratrices et collaborateurs qui mutualisent leurs forces. Je leur dois une fière chandelle, surtout dans le contexte de l'année écoulée, alors je leur adresse à tous un immense merci.



# Établissement pénitentiaire de Hindelbank

## Offrir des perspectives par le travail

L'Établissement pénitentiaire de Hindelbank (EP Hindelbank) a poursuivi la modernisation de l'exécution des peines et mesures prononcées à l'encontre de femmes par des projets de petite et de grande envergures.

Le projet le plus ambitieux a été le déménagement de la section externe de Berthoud vers la commune de Hindelbank dans le cadre d'une approche axée sur la réinsertion. Pas moins de 115 collaboratrices et collaborateurs exerçant des métiers très variés ont contribué à ce que cette année aussi soit placée sous le signe de la réussite. Deux travailleuses sociales décrivent ici leur quotidien professionnel, aussi diversifié que porteur de sens, au sein de l'EP Hindelbank.

Karin Vifian est travailleuse sociale dans une section comptant 23 détenues. Parmi ses missions figurent la gestion de cas dans l'exécution individuelle et le travail sur l'infraction commise par ces femmes. Elle nous fait part de la passion qu'elle a pour son métier:

«Le travail dans le domaine de l'exécution judiciaire est aussi varié et stimulant que la vie elle-même. Cela fait quelques années maintenant que j'officie à l'EP Hindelbank. Je connais les détenues, le personnel, les règlements et les procédures – et pourtant, aucune journée ne se ressemble. Ce qu'il y a de particulièrement stimulant,

c'est de trouver la marge de manœuvre laissée par un cadre extrêmement contraignant pour que l'individuel puisse s'y exprimer.

L'exécution judiciaire est un champ professionnel très vivant, qui nous pousse à remettre sans cesse en cause notre manière d'agir: nous devons prendre position jour après jour, et avons un rôle d'exemple pour les détenues. En fait, nous sommes toujours pris entre le soutien et le contrôle. Le bureau des travailleuses et travailleurs sociaux est intégré à la section: une fois que nous avons rédigé nos rapports, passé nos appels et honoré nos rendez-vous, nous sommes disponibles pour discuter avec les détenues, prendre nos repas avec elles et intervenir en cas de conflit.

Pour accompagner les détenues et provoquer des changements dans leur comportement, il faut faire preuve de respect et d'intérêt à leur égard. Souvent, les femmes que nous rencontrons ont connu peu de réussites dans leur vie, et elles mettent à profit leur séjour au sein de l'établissement pour acquérir de l'expérience professionnelle, développer des compétences et renforcer leur estime de soi. Une part de notre travail à l'EP Hindelbank est spécifique au public accueilli: nous abordons les sujets de l'émancipation, des rôles de genre et de la place des femmes dans les relations.

Chaque détenue relève d'une équipe responsable de la gestion de cas mêlant travail social, thérapie, logement et travail. Outre cette grande interdisciplinarité, l'exécution judiciaire requiert parfois de l'endurance: nous accompagnons souvent les femmes pendant des mois, voire des années, et il arrive que les évolutions se fassent attendre.

La journée, les travailleuses et travailleurs sociaux œuvrent seuls au sein de la section et prennent donc en charge jusqu'à 23 femmes, ce qui peut représenter un défi. Flexibilité, confiance en soi et authenticité sont des compétences essentielles. Quant aux connaissances linguistiques, elles facilitent l'accès aux détenues. Je recommande ce domaine aux professionnels qui ont l'esprit d'équipe tout en sachant travailler en autonomie et qui ont une bonne dose de pragmatisme, d'humour et de curiosité.»



**Annette Keller**

Directrice de l'Établissement pénitentiaire de Hindelbank

**Karin Vifian, travailleuse sociale chargée de la gestion de cas**



La travailleuse sociale Daniela Bötschi accompagne les détenues dans le cadre de leur intégration professionnelle depuis octobre 2021. Elle leur trouve des postes sur les marchés du travail primaire et secondaire en vue de leur transfert dans la section externe ou de leur libération. Pour jouer son rôle de conseillère en emploi, elle s'appuie sur la stratégie du *supported employment* (ou emploi assisté):

«Mes missions sont variées. J'anime des ateliers lors desquels les femmes élaborent des dossiers de candidature pertinents, je les prépare individuellement aux entretiens d'embauche ou aux stages à l'essai qui les attendent, je dénêche des places de travail dans de nombreuses branches et j'entretiens des contacts réguliers avec les employeurs.

Pour les détenues qui vivent dans la section externe, nous mettons le coaching en place pendant la relation de travail et le maintenons jusqu'à leur sortie. Je cible délibérément divers domaines d'activité et formes d'emploi (placements à l'essai, missions courtes, stages, contrats à durée déterminée ou indéterminée) afin que les compétences, l'expérience et la situation de chacune soient le plus en adéquation possible avec le profil recherché. C'est le seul moyen de garantir une intégration professionnelle durable.

En tant que conseillère en emploi, je fais souvent office d'intermédiaire entre les différentes parties prenantes: employeur, candidate, autorité de placement et équipe responsable de la gestion de cas de l'EP Hindelbank. Je dois donc pouvoir entendre les attentes de chacune d'entre elles. Je présente les possibilités, je pointe les sources de motivation et je donne l'exemple par ma détermination. C'est un travail extrêmement gratifiant et porteur de sens. En vendant leurs compétences aux bonnes personnes, j'ouvre les portes du marché de l'emploi à des femmes pour lesquelles elles restent souvent fermées. En somme, mon métier consiste à créer des perspectives.

Mon quotidien professionnel est jalonné de moments émouvants, réjouissants et épanouissants. Le cadre de l'exécution judiciaire est très rigide, et l'intégration professionnelle ne fait pas exception. Il faut donc savoir lire entre les barreaux, si j'ose dire, pour identifier notre marge de manœuvre. L'enjeu est de taille: intégrer durablement ces femmes sur le marché de l'emploi et leur faire acquérir des compétences spécifiques contribuent à une bonne perspective d'amendement et donc à une société plus sûre à long terme. Car les détenues qui ont un travail ont des perspectives. Et je suis ravie d'apporter ma pierre à l'édifice en tant que conseillère en emploi.»

### Daniela Bötschi, conseillère en emploi

#### Évolution des effectifs

	2022	2021	2020	2019	2018
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier	97	96	105	105	103
Entrées	82	79	64	71	93
Sorties	79	78	73	71	90
Situation au 31 décembre	100	97	96	105	106

# Foyer d'éducation Lory

## Restructuration – notre au revoir à l'OEJ

Aux niveaux de la direction et de l'administration, l'année écoulée a été marquée par le projet de restructuration.



**Eliane Michel**

Directrice du Foyer d'éducation Lory

Après le rejet par le Grand Conseil de leur privatisation, le Conseil-exécutif a décidé que les foyers cantonaux (excepté le Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee) devaient être rattachés à la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ). Pour respecter au mieux le principe de bonne gouvernance, la direction stratégique de ces institutions doit être confiée à des commissions.

La Station d'observation de Bolligen (Kantonale Beobachtungsstation, BEO) et le Foyer d'éducation Lory ont opté pour une commission commune qu'il a fallu créer, car aucune de ces deux institutions n'en avait jusqu'alors. Sur la base des profils recherchés, des personnes aux compétences très diverses se sont vu proposer d'en devenir membre. Il a été étonnamment facile de constituer une commission rassemblant à la fois un grand savoir et une grande expérience. Les membres se réjouissent à l'idée d'entamer leur travail en 2023.

L'étape suivante a consisté à élaborer les bases d'un règlement pour cette commission ainsi qu'un diagramme des fonctions représentant les tâches, les compétences et les responsabilités des différents acteurs. Le lancement des travaux de cette commission a été fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le changement de Direction, couplé à la mise en place de SAP au sein du canton, a représenté un grand défi pour l'administration. Heureusement, nous avons pu compter sur le précieux soutien tant du personnel de l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ) que de nos futurs interlocuteurs et interlocutrices de la DIJ. Nous avons néanmoins été relativement surpris de constater que le transfert vers une autre Direction occasionnait une forte charge de travail et des doublons, bien que la «maison» reste la même. Et la mise en place concomitante de SAP a encore accru les exigences envers notre personnel.

### **Un départ douloureux**

Depuis sa création en 1935, le Foyer d'éducation Lory a toujours été rattaché à la Direction de la sécurité (anciennement Direction de la police et des affaires militaires). Même si l'OEJ s'occupe principalement des adultes, nous nous sommes sentis écoutés et en de bonnes mains pendant toutes ces années – notamment les dernières, où nous étions le seul foyer d'éducation. Nous avons en particulier pu bénéficier pleinement du savoir-faire considérable acquis dans le domaine de la sécurité et du placement en établissement fermé. Le changement de Direction est un peu douloureux, car nous perdons un bout de nous-mêmes en même temps que de nombreuses et nombreux collègues pour lesquels nous nous étions pris d'affection. Nous profitons de cette occasion pour remercier l'ensemble de nos partenaires de travail pour

tout leur soutien durant ces années et leur souhaiter le meilleur pour l'avenir.

### En route pour de nouvelles aventures!

Pourtant, nous nous réjouissons aussi de ce qui nous attend et de ce qu'il nous faudra construire. Désormais, nous aurons à proximité immédiate des partenaires hautement compétents dans le domaine de l'aide à la jeunesse, notre cœur de métier. Nous sommes convaincus que nos nouvelles et nouveaux collègues feront de leur mieux pour nous soutenir.

### Évolution des effectifs

En 2022 aussi, notre offre a connu une forte demande. Nous sommes ravis que les autorités de placement apprécient notre manière de travailler. Le Foyer d'éducation Lory est choisi non pas parce qu'une place s'y libère, mais pour son approche pédagogique. C'est un compliment adressé à l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs.

### Évolution des effectifs (mineures)

	2022	2021	2020	2019	2018
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier	27	23	23	24	19
Entrées	25	28	28	24	28
Sorties	26	23	27	25	22
Situation au 31 décembre	26	28	24	23	25



# État-major



**Mike Klossner**

Chef des Services d'état-major

## Entretien

Jürg Lützelschwab est chef du Secteur de l'infrastructure, de la sécurité, de la logistique et de l'approvisionnement au sein de l'État-major de l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ). Il nous parle des principaux sujets qui l'ont occupé l'année sous revue.

### **Quels ont été les chantiers majeurs dans votre secteur en 2022?**

Le plus gros chantier a été la mise en œuvre et le développement du plan directeur. Nous avons notamment achevé le programme d'exploitation pour les utilisateurs du nouveau bâtiment de l'Établissement pénitentiaire de Witzwil (EP Witzwil) ainsi que l'étude de faisabilité relative à la détention administrative sur ce même site.



**Quels sont vos principaux partenaires?**

De nombreux acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre du plan directeur. Pour moi, c'est comme dans une équipe de foot bien rodée: chacun sait où se placer et quoi faire pour remporter le match, et la victoire est toujours le fruit d'un travail collectif. En l'occurrence, notre secteur profite surtout de la collaboration entre la sphère politique, l'Office des immeubles et des constructions, les utilisateurs et exploitants sur place ainsi que divers experts.

**Comment organisez-vous cette collaboration? Quels défis votre secteur doit-il relever?**

Un projet de taille comme la nouvelle construction à l'EP Witzwil doit faire l'objet d'un manuel. Valable pour toute la durée du projet, celui-ci constitue une base contraignante pour l'ensemble des parties prenantes. Il décrit les objectifs communs et les procédures, délimite les interfaces, définit l'organisation et règle l'attribution des compétences, des tâches et des responsabilités.

Le principal défi à relever dans un projet de cette envergure, c'est d'arriver à suivre un fil rouge. La nouvelle construction est étroitement liée à d'autres sous-projets au sein du plan directeur, dont elle conditionne la pleine réalisation.

**Tout se passe-t-il comme prévu?**

Pour l'instant, nous sommes à peu près dans les temps. Comme pour tout grand projet, la mise en œuvre du plan directeur est fortement influencée par les problématiques qui se posent et les imprévus qui surviennent: situation économique mondiale, crise financière, crise énergétique, guerre...

**Quelles conséquences le projet de centralisation des domaines du personnel, des finances et de l'informatique amorcé au sein de la Direction de la sécurité aura-t-il pour votre secteur? Et pour la collaboration future?**

Pour le moment, mon secteur n'est pas concerné par ce projet. Nous devrions y être confrontés à compter de 2025.

**Quelle est votre source de motivation pour œuvrer au quotidien pour l'OEJ?**

La mise en œuvre du plan directeur n'est pas une mission personnelle: il s'agit d'un travail collectif mené avec de nombreuses personnes passionnantes et inspirantes, et c'est une grande source de satisfaction. Par ailleurs, aucune journée ne se ressemble. Enfin, on a rarement l'occasion de participer à un projet d'une telle envergure.

**Jürg Lützel Schwab**

Chef du Secteur de l'infrastructure, de la sécurité, de la logistique et de l'approvisionnement

## Aspects financiers

### Compte de résultats: comparaison entre 2021 et 2022

Le solde est passé de CHF 108,4 millions à CHF 116,2 millions. Cette hausse de CHF 7,9 millions par rapport à 2021 s'explique par des charges plus élevées de CHF 4,4 millions et par un recul des rentrées financières de CHF 3,5 millions.

Les charges de personnel ont connu une variation de CHF 1 million en raison de la progression des traitements (CHF 1,2 mio), du versement des compléments de salaires, d'une légère augmentation du nombre de collaboratrices et de collaborateurs (CHF 0,4 mio) et de la réduction des provisions constituées pour les soldes horaires (CHF 0,8 mio), ce qui s'est répercuté sur le résultat.

Les charges de biens, services et marchandises se sont accrues de CHF 3,9 millions pour diverses raisons: le nombre de personnes placées dans des institutions externes à l'Office de l'exécution judiciaire (OEJ) a crû (CHF 1,6 mio), un établissement a été remeublé dans le cadre de sa remise en état (CHF 1 mio), les frais de thérapie ont connu une hausse à la suite d'un changement de prestataire (CHF 0,9 mio), des prestations de sécurité ont été acquises (CHF 0,4 mio), les coûts de la santé ont augmenté (CHF 0,3 mio) et des frais ont été engagés pour d'autres prestations de petite envergure (CHF 0,2 mio).

La baisse de CHF 0,8 million dans les imputations internes s'explique par une diminution des charges facturées par l'Office d'informatique et d'organisation pour des prestations informatiques. Les contributions se sont péjorées de CHF 3,4 millions. Cela est dû à un recul des jours exécutés sur la base de jugements prononcés par d'autres cantons, à une baisse de l'occupation



**Stefan Hirschi**  
Chef des finances et  
du contrôle de gestion

d'un point de pourcentage et à un nombre de places d'exécution concordataires en baisse (CHF 3 mio). Par ailleurs, la diminution des revenus de CHF 0,8 million issus de l'exécution de sanctions supplémentaires prononcées dans d'autres cantons a aussi contribué à la dégradation du résultat. En revanche, la progression de CHF 0,6 million des revenus provenant de la vente des produits artisanaux est réjouissante.

Les charges supplémentaires constatées dans le groupe Biens, services et marchandises dues à des placements dans des institutions externes à l'OEJ, en particulier pour l'exécution de mesures, ont des répercussions directes sur la hausse des revenus de transfert (CHF 0,8 mio). L'amélioration des revenus découle de l'exécution de jugements bernois hors du canton, dont les frais sont portés à la compensation des charges de l'aide sociale.

S'agissant des imputations internes dans les domaines du foyer pour mineurs et des prisons, des rentrées financières moindres de CHF 1 million ont été enregistrées. En ce qui concerne le foyer pour mineurs, une partie a pu être amortie par les contributions. Pour ce qui est des prisons, un recul a été constaté en matière de détention en vue du renvoi ou de l'expulsion.

### Charges l'OEJ en fonction des groupes de matières

Groupe de matières	2022	2021	2020	2019	2018
30 Charges de personnel	110'095'128	109'109'980	107'531'232	104'098'889	104'471'701
31 Charges de bien et services et autres charges d'exploitation	62'434'249	58'489'134	55'792'402	52'899'782	46'664'320
33 Amortissements du patrimoine administratif	2'137'664	2'122'110	2'176'297	1'742'607	3'288'289
34 Charges financières	4'531	1'233	354	576	10'567
36 Charges de transfert	13'144'855	12'949'585	11'097'143	10'402'154	2'317'161
39 Imputations internes	958'605	1'705'758	1'301'807	1'074'711	1'010'514
<b>3 Charges</b>	<b>188'775'033</b>	<b>184'377'801</b>	<b>177'899'234</b>	<b>170'218'719</b>	<b>157'762'553</b>



#### Revenus de l'OEJ en fonction des groupes de matières

Groupe de matières	2022	2021	2020	2019	2018
42 Contributions	-57'313'627	-60'670'816	-57'721'253	-64'522'956	-63'005'809
43 Revenus divers	-175	-17	-214	-6'396	-42'526
44 Revenus financiers	-93'155	-74'673	-96'432	-112'704	-420'097
46 Revenus de transfert	-11'701'089	-10'902'292	-9'731'873	-9'733'718	-1'276'012
49 Imputations internes	-3'423'242	-4'378'666	-4'395'288	-5'532'193	-5'460'429
<b>4 Revenus</b>	<b>-72'531'289</b>	<b>-76'026'464</b>	<b>-71'945'060</b>	<b>-79'907'966</b>	<b>-70'204'873</b>

#### Solde de l'OEJ en fonction des classes de compte

Classe de compte	2022	2021	2020	2019	2018
3 Charges	188'775'033	184'377'801	177'899'234	170'218'719	157'762'553
4 Revenus	-72'531'289	-76'026'464	-71'945'060	-79'907'966	-70'204'873
<b>9 Solde</b>	<b>116'243'744</b>	<b>108'351'337</b>	<b>105'954'175</b>	<b>90'310'753</b>	<b>87'557'680</b>

# Entretien

## Confiance et loyauté sont les maîtres mots



**Andreas Michel**

Secrétaire général de la Direction de la sécurité

### **Comment avez-vous commencé votre vie professionnelle?**

Après un apprentissage bancaire et des études d'économie, j'ai travaillé pour une entreprise d'ingénierie spécialisée en géologie, technologies de l'environnement et génie civil qui avait des succursales en Suisse et à l'étranger. J'y ai dirigé la société de gestion de la holding. Cette activité m'a permis de découvrir le monde des affaires internationales: j'ai notamment été envoyé au Brésil, en Russie, en République tchèque, en Slovaquie, en Allemagne, en Macédoine, au Kenya et à Madagascar.

### **Depuis combien de temps travaillez-vous pour le canton? Et pour la Direction de la sécurité?**

Je suis arrivé à la Direction de la sécurité (DSE) en 1996 en tant que chef des finances et officier d'État-major de la Police cantonale. Je suis devenu secrétaire général suppléant chargé des ressources et des projets en 2001, puis secrétaire général dix ans plus tard.

### **Vous avez eu comme chefs directs deux conseillers d'État: Hans-Jürg Käser et Philippe Müller. Avez-vous constaté des différences dans vos collaborations respectives?**

La mission en tant que telle reste globalement la même: ces deux conseillers étant membres du même parti, ils affichent des orien-

tations politiques similaires. Une différence notable: Hans-Jürg Käser appartient à la génération précédente, et Philippe Müller à la mienne. D'ailleurs, avec Philippe Müller, nous avons aussi en commun nos origines en ville de Berne ou dans l'agglomération et des parcours professionnels ressemblants. Et puis il y a les différences pratiques: le chef est-il un lève-tôt? Quel est son rythme de travail? Ces éléments ont une vraie influence sur l'organisation du quotidien.

### **Selon vous, à quoi tient le succès d'une collaboration?**

À la confiance et à la loyauté qui va avec. Il faut pouvoir œuvrer dans la même direction et se reposer sur les autres. La franchise et la transparence sont également incontournables pour moi. Enfin, une bonne culture du débat permet d'envisager un problème sous différents angles et donc de saisir tous les tenants et aboutissants.

### **D'après votre expérience, en quoi la collaboration avec des collègues de la Direction et des offices se distingue-t-elle de celle avec des personnalités politiques?**

Les personnalités politiques représentent toujours des intérêts clairs, et c'est normal: c'est leur rôle. En revanche, les collègues avec lesquels on est amené à travailler défendent généralement les intérêts de l'organisation. Dans les deux cas, la transparence est essentielle. Sans elle, il est impossible de trouver de véritables compromis dans la gestion des affaires.

### **Comment avez-vous fait pour conserver une vue d'ensemble de tous les offices de la DSE, mais aussi des affaires courantes des autres Directions?**

Dans l'exercice de ma fonction, il fallait connaître les questions essentielles: quels sont les problèmes, les défis et les changements – au niveau de l'organisation et du personnel – les plus urgents au sein de la Direction et dans chacun de nos offices? Il a fallu être en mesure d'ébaucher des solutions, ou au moins des pistes, dès cette phase d'analyse. Pour les nombreuses affaires courantes, la clé de la réussite est de pouvoir compter partout sur des personnes compétentes qui maîtrisent tous les aspects des dossiers et les préparent, voire les font avancer de manière autonome. Enfin, une grande flexibilité est requise. Ce n'est pas parce que quelque chose a fonctionné jusqu'à présent que cela va continuer. Il faut donc être prêt à redéfinir ses priorités à tout moment.

**Qu'est-ce qui vous manquera le plus quand vous aurez quitté le Secrétariat général? Qu'est-ce qui vous manquera le moins?**

Je regretterai surtout les gens, pour la chaleur des contacts humains et la richesse des échanges professionnels. Chaque année, j'ai rencontré entre 80 et 100 personnes dans le cadre de mon travail. Je ne retrouverai plus une telle intensité. Ce qui ne me manquera probablement pas, ce sont les agendas chargés de rendez-vous. Quant au fait qu'on ne me reconnaîtra plus en tant que Secrétaire général, ça n'a pas d'importance pour moi.

**De quoi avez-vous le plus hâte?**

D'être libre! D'avoir moins de contraintes et plus de temps pour moi. Je vais de nouveau pouvoir me consacrer à des centres d'intérêt que j'avais quelque peu délaissés ces dernières années, comme les activités culturelles et sportives.

Cela fait 27 ans qu'Andreas Michel travaille pour le canton de Berne, où il remplit la fonction de secrétaire général de la DSE depuis 2011. Il prendra sa retraite fin mars 2023 et compte conserver une activité d'environ 40 %, notamment dans des projets personnels. Sa succession à la tête de la DSE sera assurée par Cédric Meyrat.



**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](http://www.be.ch/oej)