



## **Réponse au postulat de Mme Muriel Chenaux Mesnier et consorts**

« Police municipale visons la parité... »

Rapport-préavis N° 2024 / 09

Lausanne, le 29 février 2024

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

### **1. Résumé**

La Municipalité répond au postulat de Mme Muriel Chenaux Mesnier et consorts intitulé « Police Municipale visons la parité... » et présente un point de situation quant à l'organisation actuelle de la Police municipale de Lausanne (PML).

Elle précise l'ensemble des mesures prise jusqu'à présent. Notamment la préférence donnée au candidature féminine à compétences égales, la promotion du métier de policière et policier luttant contre les stéréotype (y compris pour les postes de cadres), la lutte active contre le harcèlement sexuel au travail ainsi que différentes mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle, particulièrement dans les cas de maternité.

### **2. Objet du rapport-préavis**

Le présent rapport-préavis a pour but de répondre au postulat de Mme Muriel Chenaux Mesnier et consorts intitulé « Police Municipale visons la parité... » déposé le 28 octobre 2020 et renvoyé à la Municipalité pour étude et rapport le 11 octobre 2022.

Le postulat demande une augmentation des effectifs féminins de la Police municipale de Lausanne (PML) en engageant une ou plusieurs volées d'aspirantes et aspirants strictement mixtes. Il demande également la mise en place de processus de formation permettant aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité ainsi que l'instauration d'un climat de travail non sexiste où la mixité est la norme et non l'exception. De plus, le postulat souhaite voir le développement d'une politique qui favorise tant les femmes que les hommes dans une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Finalement, il demande à ce que le personnel de la PML soit au fait des dangers et sanctions en cas de harcèlement sexuel et, le cas échéant, de s'assurer qu'une formation leur soit dispensée en ce sens.

### **3. Préambule**

En premier lieu, la Municipalité rappelle que la PML comptait 514 ept à fin 2023 et que les postes occupés étaient composés à 19.79% par des femmes et 80.21% par des hommes. Les premières assistantes de police ont intégré les rangs de la PML dès 1915. La première volée de formation policière comportant des femmes, soit trois aspirantes, date de 1992. Depuis lors, le pourcentage de policières n'a cessé d'augmenter. Il se situait à 6.4% au 31 décembre 2000, à 13.4% au 31 décembre 2010 et à 17.3% au 31 décembre 2020.

En vertu de l'article 74, alinéa 1 lettre c du règlement sur le personnel de l'administration communale (RPAC), le Service du personnel (SPEL) a pour tâches de promouvoir et maintenir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration communale. Ainsi, les services de recrutement de la Ville de Lausanne et de la PML veillent à ne pas discriminer les candidates et candidats à l'embauche, en accord avec l'article 3 alinéa 2 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). En cas de candidatures équivalentes, la

préférence est donnée aux femmes dans les fonctions et services où elles sont sous-représentées comme le permet l'IA-RPAC 05.03. Ils veillent également, en vertu de l'article 4 LEg, à proscrire tout comportement relevant du harcèlement sexuel sur la place de travail et offrent des conditions de travail adéquates conformément à l'article 6 de la loi sur le travail (LTr). De nombreuses mesures permettant de concilier vie privée et vie professionnelle sont également mises en place. La Ville de Lausanne et la PML veillent également à que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes soit assurée en effectuant des analyses régulières, en vertu de l'article 13a de la LEg.

Même si ces principes sont dument appliqués, il n'en reste pas moins que le recrutement des agentes et agents de police est un enjeu en soi. La Municipalité est convaincue qu'une diversité des profils recherchés en lien avec la diversité des missions de la police permettrait de favoriser la parité au sein du Corps de police. La Municipalité suivra ces éléments avec attention, même si la PML œuvre dans le cadre de la police coordonnée et qu'elle ne peut, seule, changer les processus de recrutement et les exigences y relatives. Elle contribue, chaque fois que cela est possible, à promouvoir le changement et propose des adaptations dans les différents processus coordonnés. Au-delà de la question spécifique de la parité, la PML peine à recruter un nombre suffisant d'aspirantes et aspirants chaque année pour maintenir son effectif. Des réflexions sont en cours pour améliorer la visibilité des actions de recrutement de manière générale. Cette situation n'est pas unique, le manque de personnel se faisant ressentir au niveau national. Dans ces conditions difficiles, les résultats obtenus en matière de féminisation des postes par la PML sont déjà remarquables.

Les réponses au postulat sont présentées en trois parties : le chapitre 3.1 concerne les mesures spécifiquement liées à la volonté d'augmenter la proportion des femmes au sein de la PML, les chapitres 3.2 et 3.3 sont dédiés aux mesures institutionnelles visant une amélioration du climat de travail pour l'ensemble du personnel.

### 3.1 Augmentation du personnel féminin

La difficulté liée à l'augmentation du personnel féminin, particulièrement dans le domaine policier, est une problématique aux origines multiples. En effet, il est nécessaire de prendre en considération divers points, à savoir :

- le nombre de candidatures féminines reçues qui reste bien inférieur à celui des candidatures masculines ;
- les exigences attendues des candidates et candidats aux tests de sélection ainsi que par l'Académie de police de Savatan ;
- la rétention du personnel féminin et les possibilités de promotion ;
- les freins conjoncturels à la pratique du métier de policière.

Pour répondre à ces différentes problématiques, la PML a adopté et déployé certaines mesures :

#### – Candidatures féminines

En 2023, pour l'école d'aspirantes et aspirants 2023-2024, 161 dossiers ont été reçus, dont 31% provenant de femmes. Ce taux est relativement similaire aux années précédentes (32.3% en 2022, 34.7% en 2021, 34% en 2020, 31.6% en 2019). Dès lors, afin d'augmenter la visibilité du métier de policière et par conséquent, nous l'espérons, les candidatures féminines, des clips vidéos mettant en scène des patrouilles mixtes ont été tournés et diffusés, des flyers montrant des femmes policières ont également été créés. Ces mesures ont pour but de montrer une image de la police à laquelle chacune et chacun peut s'identifier. Cependant, le public cible de ces campagnes de communication reste les personnes qui s'intéressent aux métiers au sein de la police et se renseignent sur cette profession. Il est difficile d'atteindre les personnes qui ne

songeraient pas à s'engager dans ce métier autrement que par une présence policière mixte des patrouilles, ce qui se fait déjà depuis quelques années, et ce afin de potentiellement sensibiliser la population sur la mixité de genre de la police. Le dispositif uniformé et piétonnier au centre-ville permet également une plus grande visibilité des agentes et agents et illustre d'autres compétences de la police (soit les compétences déployées au quotidien au contact des usagères et usagers comme renseigner, rassurer, être à l'écoute et disponible, résoudre tout type de problèmes, etc.) que celles qui lui sont généralement attribuées. De plus, la PML a mis en place d'autres mesures de promotion du métier de policière par le biais d'une lutte active contre le harcèlement sexuel au travail ainsi que différentes mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle, mesures qui seront abordées au point 3.3. Malgré l'implémentation de ces mesures depuis quelques années, le taux de candidatures féminines reçues n'évolue pas, rendant compte d'une dynamique de stabilité.

Comparativement au nombre de dossiers reçus par genre, les taux d'engagement finaux sont équivalents pour les hommes et pour les femmes, tournant autour des 18%. Ainsi, les pourcentages de dossiers féminins acceptés correspondent au pourcentage de dossiers masculins retenus, illustrant une équité de traitement dans le processus de recrutement.

#### – Exigences physiques

Les exigences physiques attendues lors des tests de sélection à l'école d'aspirantes et aspirants sont souvent pointées du doigt. Le métier de policier, qu'il soit effectué par une femme ou un homme, reste le même. Il est attendu de toute agente et tout agent d'être en mesure de réaliser certaines tâches demandant des ressources physiques importantes. Par conséquent, les tests de sélection ne peuvent pas être différents pour une candidate. Seuls les gilets de protection, qui doivent obligatoirement être portés lors des tests, sont adaptés (pesant 5 kg pour les hommes et 3 kg pour les femmes). Il est important de noter qu'en 2022, lors des tests de sélection, 57.1% des candidates ont réussi les tests contre 54.5% des candidats, démontrant dès lors que les tests d'aptitude physique ne représentent pas nécessairement un frein. Concernant les activités physiques réalisées à l'Académie de police de Savatan, suivant la même logique qu'exposée ci-dessus, les exigences ne peuvent être baissées par souci d'égalité et d'équité pour l'ensemble des aspirantes et aspirants d'une part, et d'autre part en perspective des aptitudes physiques qui seront attendues d'elles et eux lors de la pratique de leur profession.

#### – Rétention du personnel féminin

La rétention du personnel féminin constitue un autre défi auquel la PML est particulièrement attentive. Il s'agit de rendre attrayant le métier de police en répondant aux attentes des femmes relatives à leur activité. Les points d'attention concernent notamment la maternité et le retour à l'emploi. En effet, dès qu'une femme apprend qu'elle est enceinte, elle ne peut plus se rendre sur le terrain. Il est ainsi nécessaire de lui proposer un poste de remplacement adéquat pour la durée de sa grossesse et lui assurer sa place lors de son retour au travail. Un accompagnement est également réalisé afin d'aider la policière après son retour. Ces mesures permettent d'éviter un certain nombre de démissions. De plus, afin de favoriser une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle, l'Hôtel de police dispose, depuis plusieurs années, d'un espace dédié à l'allaitement. Il s'agit d'une pièce fermée qui peut être utilisée en toute discrétion par le personnel. La progression hiérarchique est également un enjeu important. A la PML, la gestion de carrière permet d'augmenter en grade et en prise de responsabilités, ce qui donne un accès à des postes avec une plus grande souplesse dans les horaires notamment. Il a été décidé, depuis plusieurs années, d'avantager les candidatures féminines à compétences égales à des candidatures masculines, et ce dans un souci d'augmenter le nombre de cadres féminins. En plus d'assurer une

égalité salariale, la PML a le désir d'offrir les mêmes conditions de travail aux hommes et aux femmes.

– Processus de formation pour les postes de cadres

La PML a mis sur pied une politique de gestion de carrière et de relève des cadres au travers d'un cursus de détection des potentiels, ainsi que d'un cursus de relève des officières et officiers. Au niveau de la détection des potentiels, trois volées ont déjà pu bénéficier de formations les préparant à prendre une position de conduite et six des 32 collaboratrices et collaborateurs étaient des femmes. A noter que sur les six collaboratrices, trois occupent désormais un poste de cheffe de groupe et une 4<sup>e</sup> de manière intérimaire à l'Académie. Les deux femmes restant dans le pool ont eu entretemps des enfants et travaillent à temps partiel. Le Corps œuvre à pouvoir offrir dans un avenir plus ou moins proche des postes de cadre en job-sharing. La sélection de la 4<sup>e</sup> volée vient de se terminer et ce ne sont pas moins de 32 policières et policiers, dont cinq femmes qui viennent d'entamer un nouveau cycle de formation de 6.5 jours en vue de pouvoir prétendre à un poste de cadre de proximité. Les femmes représentent ainsi 13.5% des participantes et participants, soit un taux légèrement inférieur à leur représentativité au sein de la PML, qui se monte à environ 16%.

Pour ce qui est de la relève des officières et officiers, trois volées, composées d'une femme et de six hommes, ont terminé ou sont en train de suivre leur cursus (assessment, formations management et stages dans les divisions) en vue de briguer une telle fonction. La première officière au sein de la PML a été désignée en 2011 et la seconde le 1<sup>er</sup> juillet dernier. La sélection pour une 4<sup>e</sup> volée vient d'être lancée.

Dans le cadre des mises au concours, les incitations positives sont privilégiées pour favoriser les candidatures féminines (temps partiel, formations, mentorat, job-sharing, etc.). Des commissions RH mixtes pour la sélection des candidates et candidats dans le but d'éviter les biais de genre et favoriser une appréciation la plus hétérogène possible ont également été constituées.

Afin de monter en hiérarchie, les collaboratrices et collaborateurs doivent suivre un cursus de formation uniformisé au niveau national et effectué au sein de l'Institut suisse de police (ISP). Ce cursus comprend quatre niveaux de formation :

1. cadres de proximité ;
2. cadres intermédiaires ;
3. cadres dirigeants ;
4. officier d'Etat-major.

Ainsi, à l'ISP entre 2017 et 2021, les femmes étaient 21.2% à avoir suivi le cours pour cadres de premier niveau, ce qui est supérieur au pourcentage de l'effectif féminin de la PML. Pour le cours pour cadres de second niveau, elles étaient 11.6%, soit légèrement en dessous du pourcentage de l'effectif féminin de la PML. Si, à ce jour, aucune policière lausannoise n'a encore suivi le cours pour cadres de 2<sup>e</sup> niveau, une collaboratrice fait partie des participantes de la volée 2023 (moins de 2% de l'effectif policier général effectue cette formation).

– Freins conjoncturels

La dernière origine identifiée à la problématique de l'augmentation du personnel féminin est celle des freins conjoncturels multiniveaux. Au niveau de la pratique policière, environ 95% des personnes arrêtées sont des hommes. Sous réserve de l'accord du prévenu de se faire fouiller par un personne de sexe opposé, les fouilles ne peuvent être opérées que par des personnes de même sexe.

Le second niveau de freins conjoncturels est culturel. Dans l'esprit collectif, le métier de policier est un métier nécessitant de la force physique et véhicule une image masculine. La PML est consciente de cette image et travaille sur la mise en avant de

compétences différentes, notamment une communication axée sur la désescalade et la résolution de problèmes, une écoute active de toutes les parties impliquées dans un problème ou une situation nécessitant la présence et l'action de la police, l'identification de solutions répondant aux besoins, dans la pratique de la profession, de sorte à montrer une pratique policière axée sur des compétences et des qualités plus larges que celles qui sont traditionnellement associées au masculin, ce qui se traduit notamment au travers du dispositif de visibilité policière au centre-ville et du travail de la police de proximité. Il est important pour la PML de ne pas entrer dans le stéréotype de la policière qui s'occupe de la victime et du policier qui attrape le contrevenant, mais au contraire de montrer que ces différentes compétences peuvent être applicables tout autant à une agente qu'à un agent. Toutefois, la culture collective prend du temps à être modifiée. La PML travaille sans relâche dans la perspective de ce changement en adoptant les mesures citées dans le présent rapport-préavis.

### 3.2 Mesures institutionnelles : climat de travail non sexiste, promotion de la mixité et prévention du harcèlement sexuel

La PML a mis en place différentes mesures visant à instaurer un climat de travail non sexiste ainsi que des formations relatives à la prévention du harcèlement au travail dans le but de lutter contre toutes les formes de discrimination. Certaines de ces mesures, comme un climat de travail non sexiste, sont implémentées depuis plusieurs années, et d'autres, comme la prévention du harcèlement, sont relativement récentes. Dans les différents cas, la PML est attentive aux besoins de son personnel et tâche d'y répondre lorsque cela est nécessaire.

- Harcèlement sexuel : un questionnaire a été envoyé à l'ensemble du personnel en décembre 2021 ; il est ressorti que 53% du personnel interrogé s'est dit être ou avoir été victime d'une forme de harcèlement au travail. Suite à ce questionnaire, une campagne de sensibilisation a été organisée, d'abord par la distribution d'une carte « ça va ? » informant le personnel des personnes de contact en cas de harcèlement, puis par une journée de sensibilisation, pour les cadres, relative aux différentes formes de harcèlement sexuel, ainsi qu'une pièce de théâtre interactive mettant en scène des situations de harcèlements, obligatoire pour l'ensemble du personnel de la PML.
- Au sein des policières et policiers, il n'existe pas de tâches spécifiquement liées à un genre, il est attendu du personnel, homme et femme, qu'il puisse fournir le même travail.
- Depuis 2022, un atelier spécifiquement destiné aux filles est organisé à l'occasion de la Journée osez tous les métiers (JOM) au sein de la PML. Les jeunes filles ont ainsi l'occasion de découvrir les coulisses du métier de policière dans un cadre non-mixte : elles ont ainsi l'occasion de s'intéresser au métier et de poser leurs éventuelles questions en toute légitimité, et de se projeter dans la profession.
- La population policière féminine représentant près de 20% des effectifs totaux, il n'est dès lors pas possible de veiller à une mixité absolue des patrouilles de police bien que cela soit fait à chaque fois que cela est possible. Il s'agit d'un objectif que la PML souhaite atteindre ces prochaines années.
- Une réflexion est également menée concernant l'intégration d'un volet « égalité » dans les formations obligatoires des nouvelles et nouveaux cadres, ainsi que lors des premières semaines d'intégration des nouvelles et nouveaux aspirantes et aspirants et policières et policiers en formation.

### 3.3 Mesures institutionnelles : politique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Depuis 2019, différentes mesures permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale, pour les hommes et les femmes, ont été implémentées au sein de la Ville de Lausanne, certaines ont pu être concrétisées au sein de la PML, notamment :

- Introduction d'un congé « proche aidants » de dix jours, permettant au personnel, hommes ou femmes, de consacrer du temps à un proche atteint dans sa santé, inscrit dans le RPAC 053.03 B.
- L'ensemble du personnel masculin de la PML bénéficie d'un congé paternité de 20 jours, contre dix jours minimalement du point de vue légal, lui permettant d'accompagner son ou sa partenaire dès la naissance de leur enfant. (Les mères y ont aussi droit quand elles sont partenaires de la mère ayant porté l'enfant dans un couple homoparental).
- Le travail à distance était déjà permis mais s'est développé davantage durant la pandémie, et est autorisé pour le personnel civil et policier, du moment que leur fonction le leur permet et selon les besoins du service. Pour les policières et policiers, en raison de leur présence indispensable au sein de l'Hôtel de police, afin de parer à toute éventualité, cette possibilité est limitée à un jour par semaine.
- Temps partiel : il est possible pour l'ensemble du personnel policier de la PML de travailler à temps partiel, jusqu'à 50% si la fonction le permet. En rappelant que selon l'IA-RPAC 01.01, un taux de travail inférieur à 50% induit la perte du statut de fonctionnaire à la Ville de Lausanne. Cette perte est incompatible avec les exigences de la profession de policière et policier. Près de 17.5% du personnel, civil et policier, est en temps partiel, 67.7% de femmes et 32.3% d'hommes.
- Suite au projet pilote de la Ville de Lausanne pour du job-sharing, une réflexion est menée sur une possible implémentation de cette possibilité au sein de la PML, de sorte à permettre aux femmes et aux hommes de pouvoir partager un poste à responsabilité à temps partiel et ainsi privilégier un équilibre vie professionnelle et vie privée. L'article 6 alinéa 3 du RPAC prévoit en effet que « pour autant que les exigences du service le permettent, le partage des postes et de travail est encouragé ».

La PML est très sensible à ces questions et a la ferme volonté d'appliquer ces mesures de conciliation vie privée – vie professionnelle dans chaque situation où cela est possible de le faire compte tenu de toute la complexité des missions qui lui sont octroyées.

### 3.4 Recrutement du personnel

Actuellement, le problème principal auquel est confronté la PML est le recrutement de nouvelles aspirantes et de nouveaux aspirants. Force est de constater que, depuis quelques années, le nombre de dossiers reçus lors des phases de recrutement, tout sexe confondu, est en nette baisse par rapport aux années précédentes. Atteindre le nombre requis de futures aspirantes et futurs aspirants est la priorité principale afin de garantir que les tâches de sécurité publique qui incombent au service puissent être réalisées en tout temps à satisfaction de la population. En parallèle, des mesures, citées ci-dessus, ont été mises en place afin de rendre le métier de policière plus attrayant pour les femmes. Ces différentes mesures n'ont pas obtenu le résultat escompté jusqu'ici puisque la proportion de dossiers féminins reçus reste stable et inférieure à celle des hommes. Il est important de souligner ici que le métier de policière et policier est, par nature, un métier de contraintes. La nécessité d'effectuer des tournus complets, les horaires irréguliers, la pénibilité ainsi que la dangerosité des missions ne peuvent être atténués. Ces différents éléments, dans l'esprit collectif, se réfèrent à des compétences masculines. La PML travaille sur ces stéréotypes en tentant de donner une image plus inclusive du métier ; ce processus ne peut toutefois pas conduire à des résultats à court, voire à moyen terme. La PML poursuit ses réflexions

sur de nouvelles mesures susceptibles de cibler plus efficacement le but à atteindre, tendre vers un effectif féminin équivalent à celui des hommes. Toutefois, elle ne fait pas exception en matière de recrutement de personnel féminin, dans le paysage tant vaudois que national.

Divers travaux ont été initiés en 2022 sur les problématiques de recrutement coordonné entre les polices intercommunales, communale et cantonale. Si l'objectif est, comme mentionné plus haut, de garantir un recrutement de qualité et en suffisance pour faire face aux défis de demain, la question de la féminisation de la profession sous-tend les réflexions. La PML s'inscrit pleinement dans cette démarche, son Commandant étant membre du COPIL de ce projet (EVOPOL Ressources 2030).

#### **4. Impact sur le développement durable**

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur le développement durable.

#### **5. Impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap**

Ce rapport-préavis n'a aucun impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

#### **6. Aspects financiers**

##### 6.1 Incidences sur le budget d'investissement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget d'investissement de la Ville.

##### 6.2 Incidences sur le budget de fonctionnement

Ce rapport-préavis n'a pas d'incidence sur le budget de fonctionnement de la Ville.

#### **7. Conclusions**

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2024/09 de la Municipalité, du 29 février 2024 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'accepter la réponse de la Municipalité au postulat de Mme Muriel Chenaux Mesnier et consorts « Police municipale visons la parité... ».

Au nom de la Municipalité

Le syndic  
Grégoire Junod

Le secrétaire  
Simon Affolter