

Conseil communal de Lausanne

Rapport de la commission N° 6 chargée de l'examen du rapport-préavis n°2024/09 « Réponse au postulat de Chenaux Mesnier Muriel et crts - Police municipale visons la parité... »

Présidence :	Mme Eliane AUBERT (rempl. Elouan INDERMÜHLE - UDC)
Membres présents :	Mme Gaelle MIELI (rempl. Sarah DE DEA - soc) ; M. Mountazar JAFFAR (soc) ; Mme Audrey PETOUD (soc) ; M. Yvan SALZMANN (soc) ; Mme Klesta KRASNIQI (rempl. M. Nicolas HURNI - PLR) ; M. Jean-Claude SEILER (rempl. Mme Anouck SAUGY (PLR) ; Mme Sima DAKKUS (Verts) ; M. Ilias PANCHARD (Verts) ; Mme Romane BENVENUTI (rempl. Mme Maurane VOUGA - Verts) ; M. Loris Socchi (rempl. Mme Manon ZECCA - EàG) ; M. Jean-Blaise KALALA (rempl. Mme Virginie CAVALLI - Vert'lib')
Membres excusés :	M. Elouan INDERMÜHLE.
Représentant de la Municipalité :	M. Pierre-Antoine HILDBRAND, directeur de Sécurité et économie
Invité-e(-s) :	Mme Catherine Doutaz, responsable de l'Entité Carrières au Corps de police
Notes de séances	Mme Caroline Lemery

Lieu : Salle des commissions, Hôtel de Ville, Pl. Palud 2
Date : 26.09.24 - Début et fin de la séance : 16h30 – 17h40

Discussion générale

Monsieur le Municipal explique la difficulté concrète de parvenir à la parité au sein du Corps de Police puisque, même en essayant de promouvoir au maximum l'engagement et la formation de femmes au corps de police, ils sont tributaires d'une situation précédente : il y a un grand nombre de policiers dans le corps et les efforts de recrutement ne permettent pas de modifier l'état des choses aussi rapidement que souhaité par la postulante, bien que cet état s'améliore. Il existe un bon taux de femmes qui ont prêté serment aujourd'hui lors de la cérémonie de l'assermentation, mais la composition actuelle du corps fait que l'effet de parité n'est pas encore atteint, bien qu'ils partagent la volonté de l'atteindre autant que possible.

A la question d'un Conseiller sur les conditions de recrutement et salariales à la Police cantonale, le municipal répond que la police municipale de Lausanne a précédé le Canton dans l'embauche de policières. S'agissant des recrutements actuels, ils ont un processus mutualisé de recrutement. Pour les conditions salariales, elles sont très proches pour l'ensemble des corps de police vaudois. Il existe de petites différences, par exemple sur les indemnités de fonction, mais qui sont compensées par d'autres avantages. Les comparaisons sont également rendues plus difficiles par les différents taux de cotisation aux caisses de pension, respectivement aux prestations qui sont données. Finalement, la comparaison est encore rendue plus difficile puisque les policiers et policières lausannoises sont soumis au RPAC pour certains éléments. La semaine est donc calculée sur 40 heures alors que les gendarmes ont un calcul sur 41h30. Cela change aussi la question des heures supplémentaires et peut avoir des effets contradictoires. La situation lausannoise est un petit peu plus favorable en tout début de carrière, elle se stabilise ensuite et devient moins favorable sur une période entre 10 et 15 ans, où un écart se crée. En fin de carrière, cela se rejoint. Cette situation s'applique aux personnes qui font toute leur carrière dans un corps sans changer de fonction ou grader. De plus, le système EQUITAS s'applique aux cadres, c'est-à-dire dès le grade de sergent major. Il peut donc arriver que des policiers en fin de carrière gagnent mieux leur vie que leur supérieur jeune.

Conseil communal de Lausanne

La difficulté d'engager du personnel féminin est rencontrée dans l'ensemble des corps de polices. Concernant les salaires, les femmes ne sont prétéritées et sur les deux années de formation, le salaire est pratiquement identique pour l'ensemble des aspirants et aspirantes du Canton de Vaud.

La police de Lausanne est en plein recrutement pour la prochaine volée de 2025, et sur 90 dossiers reçus, 23 sont des candidatures féminines. Beaucoup d'efforts ont été déployés sur la communication, afin de sortir des clichés des films policiers avec le policier en action. Le but est de montrer le ou la policière proche de la population, pour montrer que des activités sont possibles pour les femmes. Cela fait donc l'objet d'un travail de longue haleine qui va porter ses fruits sur la durée. On constate plus de candidatures féminines au niveau de la police judiciaire, et c'est une chance supplémentaire d'avoir à Lausanne un domaine dans lequel s'engagent de futures inspectrices.

La Suisse a relativement peu de policiers et policières par rapport à d'autres pays. La Suisse a une tradition, à l'instar des sapeurs-pompiers professionnels, où ce sont les corps de police qui gèrent leur relève et qui sélectionnent des candidat-e-s pour les envoyer dans une école spécifique, généraliste, généralement après une première formation. La quasi-totalité des policier-e-s doivent commencer par une formation de base qui est la même pour tout le monde. Les spécialisations et orientations postérieures se font à partir des personnes formées initialement. Actuellement, il y a environ 20% de femmes dans le corps, et un peu plus dans les générations recrutées actuellement. Avoir des équipes mixtes est bon pour l'équipe et pour les relations en intervention. La promotion des métiers policiers est faite à la fois sous des modèles visuels mixtes, mais aussi avec des messages ciblés.

Sur la question des corps de police avec plus de candidatures de femmes que d'autres, et des endroits où les femmes candidatent plus que d'autres, une conseillère demande si la Municipalité a des statistiques à ce sujet. Elle demande si des échanges se font avec d'autres villes pour trouver des pistes ou mettre en place des mesures efficaces, y compris en dehors de la Suisse. Elle demande s'il existe aussi une promotion de la formation auprès des femmes à Savatan.

Monsieur le Municipal répond que la police constate que des policiers vont prendre leur retraite, et sur cette base, cherche un certain nombre de jeunes hommes et femmes qui ont déjà une certaine expérience. Pour cela, ils font des campagnes mutualisées de recrutement. Toutes les polices vaudoises communiquent sur le fait qu'elles cherchent des policier-e-s, et les policier-e-s indiquent leurs préférences. Toutes ces personnes présélectionnées sont envoyées à Savatan. Il n'y a donc pas de promotion de Savatan comme telle, mais uniquement de la promotion pour le métier, formation par ailleurs payée par la Ville pendant et après l'école, durant l'année pratique. Actuellement et pour une petite partie du cursus, l'école est organisée sous forme d'internat, au vu de la durée courte de la formation policière. L'efficacité des cours est plus grande si l'on ne perd pas de temps de trajet. Le jour où l'Académie de police ne sera plus à Savatan, il y aura sans doute un frein à cet encasernement qui disparaîtra et favorisera peut-être plus de candidatures féminines. C'est une des pistes envisagée L'autre piste est de faire différents aménagements pour retenir au maximum les policières dans le métier, tels que les crèches, les aménagements du temps de travail, etc. Il n'y a donc pas de biais autre que statistique à l'entrée.

Un conseiller mentionne la peine évoquée de recruter des femmes, et dit qu'il y a peut-être besoin de remettre en question l'institution policière actuellement et d'avouer que cette institution policière est patriarcale. Le taux de travail à 100% et de 5 jours par semaine est basé sur un temps de travail masculin et machiste, et cela peut être remis en question. Une femme qui travaille à 50% ne peut pas avoir autant d'engagement et d'expérience face à son collègue masculin qui travaille à 100%. Cela relève donc selon lui d'une inégalité systémique qui pourrait être explorée. Si le but est d'avoir plus de femmes au sein de la Police, on pourrait embaucher des travailleuses sociales et réorienter la police vers le travail social et réduire le taux de criminalité par une justice transformatrice auprès de la population.

A la question d'un Conseiller sur la présence de la police au Salon des métiers pour intéresser des jeunes femmes en particulier au métier et si une maturité académique permet d'entrer à la police, Monsieur le Municipal répond que c'est effectivement le cas pour les deux questions.

Conseil communal de Lausanne

Discussion particulière

Chapitre 3 : préambule :

A la question d'œuvrer dans le cadre de la police coordonnée, Monsieur le Municipal répond qu'à certaines étapes du processus de recrutement, ils doivent remplir des conditions qui ne sont pas les leurs. Cette police coordonnée repose sur le fait qu'il existe à la fois la police cantonale et les différentes polices intercommunales. Comme les processus pour entrer à Savatan sont les mêmes pour toutes les candidatures vaudoises, il y a des éléments qu'ils ne peuvent pas modifier, tels que les règles, les tests, etc.

A la question d'une Conseillère qui constate une augmentation du taux de candidatures féminines en 2020 et 2021, puis une diminution et se demande si cela a un lien avec une éventuelle campagne qu'ils auraient faite, il est répondu que la période COVID a eu une incidence. Ils ont reçu beaucoup plus de candidatures de personnes qui avaient interrompu leur formation universitaire par exemple. Après le COVID, certaines personnes ont repris des études. Lorsque la situation économique est mauvaise, il y a beaucoup de candidatures, et quand la situation économique est bonne, il y a peu de candidatures. Il y a peu de lien entre les campagnes à succès et le nombre de candidatures reçues.

Chapitre 3.1 : augmentation du personnel féminin :

Un Conseiller évoque la mise en avant de compétences particulières des policières. Il dit que cela revient à utiliser les policières pour effectuer le travail du care. Il demande s'il ne serait pas possible simplement de former des hommes à faire également ce travail, et qu'il ne soit pas associé uniquement à quelque chose de féminin.

Pour le Monsieur le Municipal, une bonne partie de l'image qu'on se fait de la fonction de policier est due à l'influence des séries télévisées, qui comportent beaucoup d'actions qui arrivent rarement à Lausanne. De plus une partie du travail policier consiste en des interventions du 117, où les policier-e-s sont appelé-e-s pour une urgence, et c'est plutôt ce côté-là qui est mis en avant de la police. Cependant, une grosse partie du travail policier n'est pas de profiter gratuitement des compétences de care des femmes, mais de montrer que le métier de policier est aussi d'être empathique, dans la rue, disponible pour le reste du public dans un rôle préventif.

A la question de la mise en œuvre de postes de cadre en job sharing dans une échéance plus ou moins proche, Monsieur le Municipal répond que diviser les missions en deux rôles distincts n'est pas vraiment du job sharing. Le vrai job sharing veut dire qu'une fonction est pleinement assumée par deux personnes. Au corps de police, qui est ouvert à ce mode de fonctionnement et l'encourage, il n'y a pas eu de demandes pour l'instant, Du point de vue de l'organisation, en étant dans des modes de tournus, ce n'est pas forcément très facile à organiser mais il n'est pas exclu la possibilité d'avoir des femmes avec des taux d'activité réduits qui puissent se partager un poste.

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

Un Conseiller demande s'ils envisagent des patrouilles de femmes et s'il serait possible d'organiser des ateliers de déconstruction masculine. Cela pourrait à ses yeux réduire le nombre de violences policières.

Monsieur le Municipal répond qu'il existe des patrouilles de femmes. Le tournus fait qu'ils ont assez de femmes policières pour avoir des patrouilles doublement féminines. Le premier axe est déjà d'instaurer un cadre de travail non sexiste. Ils essayent d'avoir les formations les plus universalistes possibles, car le but est d'avoir une universalité des tâches et ne pas répartir les tâches selon le genre.

Un Conseiller mentionne le questionnaire sur le harcèlement sexuel. Il demande quels sont les canaux internes de communication au sein de la police et s'il y a un contrôle ou une présence de la hiérarchie.

Conseil communal de Lausanne

Monsieur le Municipal répond que les canaux sont d'abord la voie hiérarchique simple, la voie hiérarchique directe, le SPeL et la cellule ARC. Dans l'autre sens, les canaux de communication sont la communication par le SPeL, les communications de la hiérarchie, les communications directes de la haute hiérarchie et le travail au jour le jour. Il y a des communications radio, écrites, où des communications qui ne peuvent se faire dans des groupes. Dans le cadre de la réforme de l'électronique policière, du projet Odyssée, le remplacement de tous les outils téléphoniques est prévu de façon à passer sur une messagerie sécurisée et ne plus dépendre d'outils personnels ou extérieurs.

Chapitre 3.3 : mesures institutionnelles : politique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

A la question de combien de temps cela prend pour une femme qui souhaite devenir policière de devenir une bonne policière, Monsieur le Municipal répond qu'il y a une année stricte d'école où les policier-e-s sont aspirant-e-s puis deviennent policiers-e- en formation (PF). Ils sont dans le corps qui les a sélectionnés, puis ils passent un examen de brevet et sont policiers brevetés. La question de savoir à quel moment on devient une bonne policière est délicate, car on n'en finit jamais de se former. Une durée d'activité professionnelle de moins de 5 ans lui apparaît généralement trop peu pour avoir vu l'ensemble des situations et pouvoir les appréhender avec le recul nécessaire. Ils demandent aux personnes de rembourser une partie de leur formation si elles décident de partir.

Chapitre 7 : Conclusions

Un vœu est formulé : « La Commission invite la Municipalité à persévérer dans ses efforts pour atteindre une parité dans le corps de police ».

Conclusions de la commission :

Vote du vœu : oui à l'unanimité

Vote : conclusion 1 : la commission accepte la réponse de la municipalité au postulat de Mme Chenaux Mesnier et consorts : oui à l'unanimité

Eliane Aubert, rapportrice

Lausanne, le 17 octobre 2024