



**Réponse de la Municipalité à l'interpellation de Mme Muriel Chenux Mesnier et consorts  
déposée le 6 octobre 2020**

« Quelle prévention et quelle action de la Police communale contre le harcèlement sexuel dans ses équipes ? »

Lausanne, le 25 mars 2021

**Rappel de l'interpellation**

*« Harcèlement sexuel, une omerta policière », ainsi était titré l'article d'enquête du Temps du 5 octobre 2020. Cette enquête présentait un portrait accablant des relations de travail au sein des polices vaudoises et genevoises, et la difficulté que les femmes policières ont à être entendues dans un milieu encore très masculin.*

*La lecture de l'article nous éclaire sur un climat de travail fortement sexiste, ponctué d'actes misogynes ordinaires (déguisés en « humour »), mais souvent aussi de la violence. Plusieurs comportements interdits tant par le code pénal que par la loi fédérale sur l'égalité y sont décrits : exposition à du matériel pornographique, commentaires sexistes, insultes, propositions insistantes d'ordre sexuel et même des attouchements.*

*Un tableau grotesque, qui porte atteinte à l'image des corps de police et à la confiance que les citoyennes et citoyens peuvent accorder à leur police. Il est ainsi urgent que des actions concrètes soient portées pour changer ce tableau.*

*Sur la base de ces éléments, et afin de faire lumière sur la situation au sein de la Police communale, nous souhaitons poser à la Municipalité les questions suivantes ».*

**Introduction**

La Municipalité condamne fermement tous les faits de harcèlement sexuel au sein de l'administration communale dans son ensemble et de la police municipale dans le cas d'espèce.

Cette détermination s'est notamment vue concrétisée par la création de la Cellule d'aide à la résolution des conflits (Cellule ARC) en 2009 déjà. La Cellule ARC prend notamment en charge les cas de harcèlement sexuel définis dans l'article 3 alinéa 4 de son règlement comme « tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs sexuelles ».

La Municipalité entend également, par la mise en place de cette cellule et son positionnement sans équivoque sur cette thématique, respecter les engagements explicités à l'article 56bis du règlement du personnel communal de la Ville de Lausanne (RPAC) « Protection de la personnalité, lutte contre le harcèlement et les conflits », disposition qui ancre les grands principes de la politique municipale en la matière.

La Municipalité a, de surcroît, lancé le 25 novembre 2020, une vaste campagne de lutte contre le harcèlement sexuel et toute autre forme de harcèlement au sein de l'administration. Cette campagne est une mesure prioritaire du rapport-préavis N° 2019/28 « Intentions municipales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration lausannoise ». Elle prévoit la sensibilisation du

personnel et la formation des cadres et des responsables RH sur les différentes formes de harcèlement au travail.

L'ensemble du personnel de la Ville a reçu un document complet l'informant sur le sujet et comprenant les différentes possibilités d'appui offertes par les services de la Ville et les structures d'appui externes. Ce document était également accompagné d'une capsule vidéo relayant le message de la Municipalité.

De manière plus large, la Municipalité s'engage contre les violences relevant de différents types de discriminations fondées sur le genre (dont le paroxysme est le féminicide), l'orientation sexuelle ou l'appartenance raciale, ethnique ou religieuse. Elle a annoncé, le 8 février 2021, la création d'une unité composée de dix policier·ère·s spécialement formé·e·s à la prise en charge des victimes, à leur soutien et à leur accompagnement. La mise en œuvre de cette unité sera accompagnée d'un travail de sensibilisation auprès de l'entier du personnel policier du Corps, et plus particulièrement des cadres, afin que chacune et chacun ait pleinement conscience de l'importance des actions menées dans ces domaines.

### Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

***Question 1 : La Municipalité s'est-elle assurée que les accusations de harcèlement au sein de l'Académie de police de Savatan font l'objet d'une enquête, et le cas échéant que les conclusions en seront communiquées aux polices recourant aux services de Savatan ?***

L'article du Temps auquel fait référence l'interpellation indique que la majorité des aspirantes ayant témoigné sont issues de l'Académie de Savatan, sans qu'il soit possible d'en déduire que les comportements dont elles sont ou ont été victimes n'aient eu lieu pendant leur formation.

En effet, à ce jour, l'Académie de police de Savatan n'a enregistré aucune plainte pour harcèlement sexuel de la part d'un·e aspirant·e ou d'un·e membre du personnel permanent (enseignant·e, administratif·ve). Les sondages réguliers effectués auprès des aspirant·e·s n'ont pas non plus fait remonter de faits concrets de harcèlement. Le harcèlement sexuel existe malheureusement dans tous les milieux et il est important de donner les outils aux victimes afin que la parole se libère. L'Académie de police de Savatan ne tolère aucun comportement ni aucune parole à caractère sexiste de la part du personnel ni des aspirant·e·s.

Des règles internes ont été édictées et sont rappelées à l'ensemble des personnes sur le site avant chaque début d'école. Aussi, au début de la période de formation notamment, une séance rassemblant le corps enseignant et les aspirant·e·s est organisée. Celle-ci a notamment pour but de sensibiliser les aspirant·e·s à leurs droits, comme à leurs devoirs, et aux valeurs prônées par l'Académie de police.

L'aspirant·e qui se sentirait victime d'un comportement ou de paroles inadaptées a en tout temps la possibilité de s'adresser à sa hiérarchie d'école, de prendre contact avec la psychologue sur le site, de s'adresser à son mentor ou d'en référer à son corps d'appartenance en dehors de la voie de service de l'Académie. Pour rappel, les corps de police recrutent les aspirant·e·s envoyé·e·s à l'Académie pour se former. Pendant leur formation, ils/elles restent rattaché·e·s à leur corps d'appartenance qui est celui qui a le lien hiérarchique sur eux/elles. Ceci est d'autant plus le cas depuis 2020 et la mise en œuvre du nouveau concept général de formation fédéral (CGF 2020). En effet, la deuxième année de formation policière se déroule désormais dans les corps.



**Question 2 : Compte tenu de l'évocation par l'article d'une « perméabilité entre l'école, le futur corps professionnel et la vie privée des aspirantes », quelles mesures ont-elles été prises pour que la ou les enquêtes puissent mettre en lien les responsabilités au sein des divers corps de police et de l'Académie de Savatan ?**

Comme indiqué en réponse à la question 1, il n'y a pas d'éléments permettant aujourd'hui d'identifier des comportements caractérisés de harcèlement sexuel au sein de l'Académie de police. Toutefois, l'Académie de police de Savatan va participer à une enquête anonyme initiée par la Police cantonale genevoise en 2021 ayant pour but d'établir l'existence de tels comportements. Cette enquête sera conduite par un Comité de réflexion sur l'inclusivité au sein de la Police cantonale genevoise.

Par ailleurs, le Département vaudois de l'environnement et de la sécurité (DES) a pris contact avec le Bureau cantonal d'égalité entre femmes et hommes (BEFH) afin d'échanger sur de potentielles mesures à mettre en œuvre au sein de l'Académie de police pour renforcer la prévention du harcèlement sexuel. Les pistes de réflexion incluent notamment de mieux faire connaître aux aspirant·e·s l'existence et la mission d'organes cantonaux intervenant dans des cas de ce type, comme le Groupe Impact pour le canton de Vaud. Celui-ci travaille en toute indépendance et peut être saisi par une démarche informelle confidentielle. Le Groupe Impact peut également être chargé de mener une enquête pour établir les faits lors d'une procédure d'investigation. Il s'agit toutefois d'un organe vaudois compétent pour les collaborateur·trice·s de l'administration vaudoise alors que les aspirant·e·s à l'Académie de police sont issus de corps de police des trois cantons partenaires et des communes vaudoises.

Une piste supplémentaire consiste à disposer, à l'Académie de police, d'un « kit » contre le harcèlement sexuel développé par la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) (<https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vie-professionnelle/#c2027118>). L'objectif de ce kit est de proposer un outil permettant d'informer et de sensibiliser régulièrement le personnel en matière de harcèlement sexuel et sexiste au travail. Il est composé de films, de brochures, d'affiches, ainsi que d'un guide et d'un outil de e-learning.

Tout ceci est actuellement à l'étude et doit être encore approfondi.

**Question 3 : Les mesures de protection contre le harcèlement existantes au sein de la Ville de Lausanne protègent-elles également les aspirant·e·s en formation à Savatan ?**

Les aspirant·e·s en formation à Savatan sont des employé·e·s de la Ville de Lausanne bénéficiant d'un contrat de droit privé dont les dispositions relatives notamment à la gestion des ressources humaines renvoie au règlement du personnel communal de la ville de Lausanne (RPAC). Dès lors, les aspirant·e·s sont protégé·e·s de la même manière que tout autre employé·e de la Ville.

**Question 4 : A qui incombe la protection de la personnalité des aspirant·e·s en formation à Savatan et la Municipalité estime-t-elle que les mesures de protection sont suffisantes et adéquates ?**

En tant qu'employeur, c'est la Ville de Lausanne qui est responsable de la protection de la personnalité de ses aspirant·e·s. De manière générale, la Municipalité estime que les mesures de protection sont efficaces et suffisantes. Toutefois, une mesure supplémentaire est désormais entrée en vigueur au sein du Corps de police de Lausanne, à savoir que les informations relatives notamment à l'identité des nouveaux agent·e·s sont désormais publiées au moment de l'entrée en fonction au sein du Corps (soit à la fin de l'Académie de Savatan), afin d'éviter des prises de contact qui peuvent interpeller les nouvelles agentes et les nouveaux agents.

**Question 5 : La Municipalité n'estime-t-elle pas qu'il y a lieu d'intervenir auprès de l'Académie de Savatan dans le but de faire évoluer la formation pour prévenir l'instauration de telles pratiques ?**

La formation dispensée aux aspirant-e-s de police à Savatan ou dans d'autres centres de formation en Suisse est édictée par l'Institut suisse de police (ISP) sis à Neuchâtel et prévalent donc de manière uniforme pour tout le territoire national.

Cette année, le nouveau concept de formation, qui double la durée de formation des futur-e-s agent-e-s, passant d'une année à deux ans, est entré en vigueur. Cette formation plus longue et complète accorde une place importante aux cours de psychologie, d'éthique et de respect des droits humains. Il répond ainsi pleinement aux exigences tant politiques que des citoyen-ne-s en matière de savoir-être et de savoir-faire des policie-ère-s suisses. Enfin, des formations spécifiques lors de l'intégration dans la PML complètent ces outils.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de Mme Muriel Chenux Mesnier et consorts.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 25 mars 2021.

Au nom de la Municipalité

Le syndic  
Grégoire Junod



Le secrétaire  
Simon Affolter

