



Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Xavier Company et consorts déposée le 6 octobre 2020

« Est-ce aux policières de se battre seules contre le harcèlement ? »

Lausanne, le 25 mars 2021

Rappel de l'interpellation

« Une enquête menée par Le Temps a révélé plusieurs cas de harcèlement sexuel au sein du Corps de police vaudois et genevois. Les témoignages recueillis font état d'une violence rare et d'une régularité des actes qui laissent penser qu'il s'agit là de pratiques courantes. Les conséquences pour les victimes sont catastrophiques, puisqu'on lit des séquelles d'angoisse et de destruction de la personnalité encore présentes bien après qu'elles aient démissionné, sans trouver d'autres solutions pour sortir de ce calvaire.

La réaction des collègues ou de certaines hiérarchies qui ressort de l'article est choquante, laissant les victimes seules face à une situation jugée acceptable. Il ressort de cet article qu'il s'agit d'un environnement masculin qui serait propice à ce genre d'actes et que le rapport hiérarchique fort empêcherait les victimes de dénoncer ce qui leur arrive, de peur des représailles. L'école de Savatan a notamment été pointée du doigt, de même que le système voulant que toutes les nouvelles recrues étaient annoncées, photos et informations à l'appui, publiquement à l'interne... ce qui faciliterait le « tableau de chasse » des harceleurs, qui se serviraient de cette base de données interne pour contacter les futures recrues déjà pendant leur formation !

Il n'est pas mentionné si certains des témoignages recueillis sont issus de la Police lausannoise, mais il ressort de l'article que deux procédures administratives sont en cours au sein de ce Corps de police pour des cas similaires. La Police municipale semble avoir déjà réagi avec certaines mesures, notamment en mettant en place une « ligne spéciale » pour dénoncer ces cas et en prenant publiquement, dans cet article, position sur le caractère intolérable de ces agressions. Toutefois, il ne ressort pas de mesures visant à prévenir ces cas de se produire à l'avenir.

Le caractère (très) masculin de la Police a déjà été abordé à de nombreuses reprises au sein du Conseil communal de Lausanne, avec une volonté claire de rendre l'accessibilité de ces emplois aussi égalitaire que possible, notamment dernièrement avec une résolution votée suite à une interpellation de Mme Thanh-My Tran-Nhu qui a la teneur suivante : « Le Conseil communal souhaite que la Municipalité : - supprime de ses critères d'embauche le fait d'avoir fait l'armée pour l'engagement d'agente de police à quelque grade que ce soit ; - veille à édicter des critères d'embauche exempts de discrimination, notamment liée au sexe. » Il ressort en effet de cet article, et de la pratique, que plus un environnement est masculin, plus les risques de harcèlement existent, et plus les plaintes sont difficiles à formuler et à poursuivre.

Il apparaît d'autant plus choquant, comme le relève d'ailleurs le commandant de la Police municipale de Lausanne dans ce même article, que ce genre de comportement soit le fait de personnes engagées pour assurer la sécurité de la population. L'impression de multitude et de « normalité » de ces comportements qui se dégage de l'article est inquiétant et mène à s'interroger sur les mesures qui sont mises en place non seulement pour répondre à ces cas lorsqu'ils se produisent (comment des harceleurs peuvent-ils encore exercer en tant que policiers ? mais, surtout, pour empêcher qu'ils ne se produisent. Car la solution ne consiste pas uniquement dans la sanction de tels comportements, mais bien dans la prévention et dans la protection de toutes les policières et de tous les policiers pour qu'ils



ne se produisent plus. En plus de constituer des atteintes violentes et dangereuses pour les victimes, qu'il faut prévenir par tous les moyens possibles, de tels comportements sont indignes du corps de police et doivent être bannis pour le bien de tou-te-s les employé-e-s, de l'image du Corps de police et de la Ville, mais aussi de l'entier de la population qui doit pouvoir compter sur une Police fiable et digne de confiance ».

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 : Quelles mesures de prévention spécifiques la Municipalité a-t-elle ou prévoit-elle de mettre en place face au harcèlement sexuel dans le Corps de police ?

La Municipalité estime aujourd'hui que les dispositifs existants, tant aux niveaux préventif que de prise en charge des cas de harcèlement sexuel, sont efficaces. La Cellule ARC peut être saisie par chaque collaborateur·trice du Corps qui verrait se développer une dynamique de harcèlement sexuel ou pour

signaler des faits. La Cellule ARC avait d'ailleurs, il y a quelques années, fait une présentation de son entité ainsi que de la prévention en matière de harcèlement au sens large (sexuel, psychologique, etc.). Des contacts ont été pris avec la Cellule ARC par le commandement du Corps de police pour réitérer cet exercice, qui a été reporté pour cause, notamment, de respect des mesures sanitaires actuellement en vigueur. Ces réunions seront planifiées dès que la situation le permettra.

En complément, une cadre directement rattachée au chef de service a été désignée au sein de l'institution pour prendre en charge sans intermédiaire ces demandes. Cette manière de faire permet aux victimes potentielles, si elles le souhaitent, de ne pas solliciter directement leurs hiérarchies respectives.

En outre, à plusieurs reprises, le commandant du Corps de police a rappelé à ses cadres de direction ainsi qu'à des cadres intermédiaires le comportement qui était attendu de chaque collaborateur·trice et notamment des policier·ière·s et qu'aucune tolérance n'est admise en la matière.

Question 2 : Suite aux enquêtes administratives qui sont en cours, la Municipalité a-t-elle demandé une enquête interne ou un audit spécifique au sein de la Police municipale sur la question du harcèlement sexuel ?

Aucun audit n'a pour l'heure été demandé par la Municipalité. Cette dernière estime en effet que le fait que des procédures administratives aient été diligentées démontre la volonté du Corps de police de ne tolérer aucun fait de la sorte, de prendre les mesures et, cas échéant, les sanctions nécessaires tout en portant ces affaires auprès de la Municipalité et de la Cellule ARC dans la plus grande transparence.

Question 3 : La Municipalité a-t-elle mis en place des mesures spécifiques de contrôle par rapport au harcèlement sexuel dans le Corps de police, notamment pour restreindre l'accès au fichier des nouvelles et nouveaux aspirant-e-s ?

Le Corps de police, conscient de cette problématique, publie désormais les identités des nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices, avec la photo de ces dernier·ère·s, uniquement au moment de l'entrée en fonction au sein du Corps (soit à la fin de l'Académie de Savatan), pour éviter des prises de contact qui peuvent interpellier les nouvelles agentes et nouveaux agents.

Question 4 : La Municipalité a-t-elle pris des mesures pour augmenter la part des femmes dans le Corps de police ? Si oui, quelles sont-elles ? Si non, pourquoi ?

Une représentativité accrue des femmes dans la Police de Lausanne est un objectif de politique des ressources humaines fixé depuis plusieurs années déjà. A ce titre, si elles représentaient 6.4% de l'effectif policier global en 2000, elles sont désormais 17.3% en 2020. Les campagnes de recrutement, les séances et soirées d'information ciblent également davantage les femmes en démontrant qu'il est possible de concilier une fonction de policière avec une vie de famille. A compétence égale, les candidatures féminines sont privilégiées.

En outre, l'augmentation des taux de travail partiels facilite non seulement le recrutement des femmes mais également le développement de leur carrière en occupant des fonctions de cadres.

De plus, une collaboratrice est spécialement en charge, à hauteur de 20% de son cahier des charges, d'analyser la situation des femmes dans le Corps de police et de proposer des pistes et mesures à prendre pour renforcer leur représentativité, également au niveau des fonctions les plus élevées.

Enfin, la mise en œuvre de plusieurs cursus de ressources humaines en lien notamment avec la détection des potentiels mais également de relève des officier·ière·s permettent tant aux femmes qu'aux hommes d'évoluer au sein de l'institution par le suivi de formations spécifiques et d'un encadrement et d'un soutien adéquats.

Question 5 : Les policières, ainsi que les autres employées de la Ville de Lausanne, victimes de harcèlement sexuel, ont-elles accès à une aide procédurale pour le dépôt d'une plainte ou pour la suite de la procédure ?

Le Corps de police dispose d'une entité juridique qui s'occupe notamment d'accompagner les collaborateur·trice·s dans le cadre de procédures pénales. Si les faits évoqués relèvent de l'infra-pénal, c'est une procédure administrative qui s'instaure. Les policières peuvent compter sur le soutien plein et entier du Commandement dans de telles situations.

Par ailleurs, toute personne employée par l'administration communale et souhaitant signaler une situation de harcèlement peut le faire auprès de la Cellule ARC, qui a la possibilité de demander l'ouverture d'une enquête externe.

Question 6 : Comment fonctionne la « ligne de téléphone spéciale » de la Police municipale mise en place pour les cas de harcèlement sexuel et y a-t-il un lien avec la Cellule ARC de la Ville de Lausanne ?

Pour rappel, les victimes ou témoins peuvent en tout temps s'adresser à leur hiérarchie qui éclairera les faits, ce qui pourrait déboucher, au vu des éléments à disposition, sur l'ouverture d'une procédure administrative.

Cela étant dit, cette ligne est destinée aux collaborateur·trice·s du Corps de police qui souhaitent s'entretenir directement avec une cadre du service auprès de laquelle il n'existe pas de lien hiérarchique direct, ceci afin de faire part des difficultés rencontrées en lien avec des faits pouvant relever du harcèlement sexuel.

Lorsqu'une personne s'adresse donc à la cadre susmentionnée, cette dernière fait le lien avec le commandant et s'assure du suivi du cas (récolte des informations nécessaires, conseils juridiques, renvoi de la personne vers un soutien psychologique, etc.). La Cellule ARC est tenue informée des démarches qui sont entreprises à l'interne, dans le respect de la confidentialité. Cas échéant, il est fait de même avec le Domaine santé et sécurité au travail (DSST) dans le respect du secret médical.

L'accès direct à la Cellule ARC reste bien entendu ouvert aux personnes qui le souhaitent, en toute confidentialité.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Xavier Company 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

