

# CONSEIL COMMUNAL DE LAUSANNE

---

## Rapport de la Commission n°45 chargée de l'examen du postulat Muriel Chenaux Mesnier

### Objet du postulat : « Police municipale : visons la parité »

---

#### Présidence :

M. CACHIN Jean-François Libéral-Radical Rapporteur

#### Membres présents :

Mme PIRON	Françoise	Libéral-Radical	Rempl. Sarra PERRIN
Mme CHENEAUX MESNIER	Muriel	Socialiste	
M. DANA	Louis	Socialiste	
Mme ALVAREZ HENRY	Caroline	Socialiste	Rempl. Gianna MARLY
M. PHILIPPOZ	Roland	Socialiste	
Mme GRIN	Claude Nicole	Les Verts	
M. PANCHARD	Ilias	Les Verts	
Mme MISIEGO	Céline	Ensemble à Gauche	
Mme. SCHAFFER	Christine	Le Centre	
M. CHOLLET	Jean-Luc	UDC	Rempl. Sandrine SCHLINGER

#### Membres excusés :

Mme SCHLINGER	Sandrine	UDC	
Mme PERRIN	Sarra	Libéral-Radical qui a démissionné du CC	

#### Membre absent :

M. STAUBER Philipp Libéral-conservateur

#### Représentant de la Municipalité :

M. HILDBRAND Pierre-Antoine Conseiller municipal, Directeur de la sécurité et de l'économie

#### Représentant de l'administration communale :

Mme DOUTAZ	Catherine	Cheffe entité recrutement et carrière, Corps de Police
Mme STOLL	Anne-Sophie	Adj. Cheffe prévention routière, Corps de Police

#### Notes de séance :

Mme LESTON Sarah Assistante du Commandant, Corps de Police

---

Lieu : Hôtel de Ville de Lausanne, salle du Conseil communal

Date : Mercredi 21 avril 2021

Début et fin de la séance : de 16h30 à 17h21

---

**Titre du postulat :**

Police Municipale : visons la parité....

**Rappel de la demande du postulat :**

Demande à la Municipalité de bien vouloir étudier l'opportunité :

- de s'engager pour une ou plusieurs volées d'engagement d'aspirant-e-s strictement mixtes sur plusieurs années,
- de mettre en place des processus de formation qui permettent aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité,
- de favoriser un climat de travail non sexiste où la mixité est la norme et non l'exception,
- de développer une politique qui favorise pour les hommes et les femmes une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale,
- de s'assurer que les employés de la Police Municipale soient au fait des dangers et des sanctions en cas de harcèlement sexuel et le cas échéant de s'assurer qu'une formation leur est dispensée en ce sens.

**Présentation du postulat par Madame Muriel Cheneaux Mesnier :**

La postulante présente brièvement son postulat : l'idée est d'augmenter le nombre de femmes au Corps de police ; elle souhaite savoir si les chiffres de son postulat sont à jour. Elle souligne qu'il est très important que la police soit le reflet de la société. Elle pense que les femmes ont une autre approche par rapport à certains délits et que les victimes femmes ont plus de facilité à parler à des femmes policières.

De par son expérience professionnelle dans le milieu masculin, elle a constaté que le fait d'avoir une mixité dans les équipes est plus une chance qu'une difficulté pour l'entreprise.

Elle tient à souligner que des gros efforts ont été faits ces dernières années, notamment dans les campagnes où les femmes sont bien représentées.

Elle souhaiterait avoir des précisions, à savoir si les femmes sont réfractaires au métier de policière, si les jeunes filles montrent de l'intérêt lors des journées du salon des métiers et si ce sont des équipes mixtes de la prévention routière qui se rendent dans les classes.

**Position de la Municipalité sur le postulat de Madame Muriel Cheneaux Mesnier :**

Monsieur le Directeur constate que le postulat reconnaît les efforts faits par la Municipalité et le Corps de police afin de féminiser la police mais qu'ils sont estimés trop modestes. Il rappelle que la criminalité est un phénomène typiquement masculin. Ainsi, l'idée d'avoir une mixité parfaite entre hommes et femmes n'est pas représentatif des personnes arrêtées, bien au contraire. Par ailleurs, passablement de victimes de la criminalité sont des hommes car la majorité des infractions au Code pénal sont des atteintes à la propriété. Il indique que des efforts ont d'ores et déjà été annoncés lors des deux dernières conférences de presse annuelles, notamment lors de la conférence sur la criminalité et cette thématique fait aussi l'objet de nombreuses interventions au Conseil communal en lien avec le climat de travail au Corps de police. Dès lors, la Municipalité observe toujours une saine réserve s'agissant de la prise en considération des postulats.

Le premier point du postulat concernant l'engagement de volées d'aspirant-e-s strictement mixtes sur plusieurs années est problématique par rapport au terme « strictement mixtes » qui pourrait être interprété de manière différente par chacun-e.

**Discussion générale :**

La postulante tient à ajouter au postulat, en plus de la notion de climat agréable de travail et de dynamisme de recrutement favorisé par la mixité, la notion d'amélioration de l'image de la police et de la confiance de la population en elle.

En effet, les femmes victimes d'agressions sexuelles ou de violences domestiques, en voyant plus de policières, pourraient se sentir plus à l'aise pour faire les démarches nécessaires par rapport à ce qu'elles ont subi.

Un membre de la commission est favorable à ce postulat. Il trouve que la parité dans la police est un but à atteindre, non seulement lors des interventions policières sur le terrain mais également pour la vie du Corps de police. Il souhaite viser plus haut que les 13 % actuels de femmes dans les rangs de la police. Concernant la criminalité, essentiellement masculine, relevée par M. Hildbrand, il pense au contraire que la police est aussi là pour assurer une présence en rue, voire parfois accompagner les populations marginalisées.

Il a remarqué que la dernière volée des aspirant-e-s est quasiment paritaire et tient à souligner ce bon point. Il pense aussi que ce manque de mixité pourrait provenir de la formation à Savatan. Il semblerait qu'elle soit très axée sur une pratique masculine du métier. Un des autres grands défis est d'assurer une présence féminine beaucoup plus importante dans les fonctions de cadres. Cela permettrait au personnel du Corps de police d'avoir une vision différente du métier et de sortir du cliché du « vieux gendarme vaudois moustachu ». Il constate que ce postulat pourrait faire évoluer la situation. Il serait souhaitable que les pompier-ère-s, les correspondant-e-s de nuit, ainsi que le domaine de la sécurité en général s'en inspirent également.

Un membre de la commission souhaite savoir si le pourcentage de femmes dans la division de Police-secours est plus élevé que dans le reste du Corps de police, si les équipes de Police-secours qui interviennent lors de violences domestiques sont toujours mixtes et si cela est un point d'attention et faisable.

Monsieur le Directeur indique qu'à la Police municipale de Lausanne le taux de femmes est de 16% et à Police-secours de 17%. Il passe ensuite la parole à Madame la responsable du recrutement et carrière du Corps de Police qui ajoute qu'au vu de ces pourcentages, il n'est pas possible d'avoir tout le temps des équipes mixtes.

Le même membre de la commission demande s'il est possible, lors d'une intervention dans une famille, d'envoyer une équipe mixte.

Monsieur le Directeur précise que le choix d'une équipe dépend de différents paramètres, tels que de la patrouille la plus proche du lieu, du degré d'urgence, du chef de la section et de l'engagement des autres équipes. La mixité d'une équipe est privilégiée dans tous les cas, tant au niveau de l'officier de permanence que du chef de section et de la centrale d'engagement. Toutefois, la nature d'une intervention n'étant pas toujours connue et au vu des 17% de femmes présentes à Police-secours, il n'est pas possible d'envoyer systématiquement une patrouille mixte. Par contre, une attention encore plus particulière sur la mixité est mise dans la division de la Police judiciaire, au vu des affaires de mœurs et la prostitution. Il relève que peu de personnes sont à temps partiel dans la division de Police-Secours.

Un membre de la commission trouve cette question des genres dans le métier très intéressante et a pris ce postulat avec beaucoup d'intérêt et attention. Il soulève avoir fait toute sa carrière professionnelle dans les soins infirmiers où c'est exactement le contraire, avec une représentation quasi 100 % féminine. A ce jour, env.15-20 % d'hommes sont représentés. Il constate qu'au flux de la carrière, pour les postes de cadres, il y a maintenant 80 % d'hommes et seulement 20 % de femmes. D'autre part, il constate que M. Hildbrand est accompagné ce jour d'une large représentation féminine.

Les horaires, tant à Police-secours qu'aux soins infirmiers sont astreignants. La carrière d'une infirmière est d'env. 7 ans et les horaires sont également pénibles pour les hommes. Pour attirer et intégrer des professionnel-le-s, il faut s'intéresser de beaucoup plus près aux conditions de travail, comme par exemple, s'intéresser aux infrastructures (vestiaires, etc.), afin de rendre plus d'attractivités. Arriver à la parité paraît illusoire, pareil pour les soins infirmiers.

Un membre de la commission indique une modification dans l'approche de la police. La notion de police de proximité est plus présente, ce qui permet d'avoir une mixité plus grande. Actuellement, cette tendance est ressentie au niveau de la police et les sensibilités sociales sont beaucoup plus grandes. Elle relève qu'il est important de recruter des personnes de différentes cultures, origines et religions. Celles-ci peuvent donc développer un rapport différent avec la population.

La postulante se questionne sur le temps partiel, pourquoi et si peu.

Monsieur le Directeur indique que le temps partiel est possible et analysé, quelle que soit l'organisation. Lorsqu'il y a des groupes qui travaillent 24/24 par tournus, il y a une forme de tendance à répliquer un modèle qui fait que la personne qui souhaite travailler à temps partiel, à tort ou à raison, sent qu'elle perd les choses par rapport à d'autres. C'est possible, mais il y a un processus d'effet de groupe qui fait que c'est plus difficile de valoriser ou de répondre à cette demande afin que la personne se sente tout à fait à l'aise. Il n'y a pas d'obstacles réglementaires, c'est une vie d'entreprise comme chacun peut observer autour de soi dans sa propre pratique professionnelle où certains comportements sont considérés, à tort ou à raison, comme la norme et induisent des effets de mimétismes ou de différenciations qui rendent ensuite plus difficile de se projeter. Cet enjeu-là est compliqué à résoudre. Pour rappel, la ville promeut le temps partiel et la féminisation dans ses annonces.

Un membre de la commission tient à préciser qu'au CHUV, les infirmières ne travaillent pas 7/7 et 24/24, qu'elles font souvent les nuits et peuvent se reposer la journée, contrairement aux médecins-assistant-e-s qu'ils soient femmes ou hommes.

De plus, il confirme que la police a évolué car il a vu dernièrement à St-Sulpice une jeune policière frêle. Il pense que l'image du « vieux policier moustachu » n'est plus d'actualité.

Il est pour la parité femmes/hommes, mais pense que certaines tâches peuvent être compliquées pour les femmes policières. En effet, il a assisté à une arrestation d'un homme costaud manifestement pris de boisson par trois policiers, le premier le mettant à terre et deux autres sont venus en renfort pour le menotter. Dès lors, il voit mal comment une femme policière pourrait arrêter cet homme.

Il se demande si ce postulat n'enfoncé pas des portes ouvertes puisqu'il y a déjà des femmes dans la police. Concernant les postes de cadres, il trouve qu'il est effectivement possible d'améliorer la situation. Concilier vie familiale et vie professionnelle est valable dans toutes les professions même si c'est difficile à réaliser.

Un autre membre de la commission complète les propos de la postulante concernant la problématique des temps partiels et remercie Monsieur le Directeur pour sa réponse. Il indique que la conciliation vie de famille et vie professionnelle tient autant pour les femmes que les hommes. Au Conseil communal, un certain nombre d'hommes sont très engagés dans leur vie de famille tout en souhaitant s'investir professionnellement. C'est aussi une richesse pour les enfants d'avoir un mixte des deux parents.

Il formule une autre question à Monsieur le Directeur :

Est-ce que le fait de ne pas oser demander un temps partiel (par exemple un 80 %) que la personne soit une femme ou un homme, en fonction du nombre de nuits et week-ends calculés au prorata de son taux d'activité, la personne ressent une différence par rapport à ses collègues et du coup il y aurait des différences sur les horaires des soirs et des nuits qui peuvent être considérés dans la profession plus pénibles ? Est-ce une des réticences pour faire valoir un temps partiel ? Les réponses peuvent bien entendu revenir par la suite.

Monsieur le Directeur indique que la question est très différente selon les divisions et passe la parole à la responsable recrutement et carrière du Corps de police pour donner des précisions. Elle complète que le Corps de police privilégie le temps partiel tant pour les femmes que pour les hommes et ces derniers travaillent aussi à temps partiel au Corps de police. Au sein d'une section comme Police-secours, différents modèles sont mis en place, le plus simple étant 2 personnes à 50 % qui se partagent un poste. Par contre, sur un modèle à 80 %, cela veut dire que sur 4 tours de service, la personne n'en fera que 3.

En règle générale, l'idée est d'être le plus équitable possible comme pour une personne qui travaille au bureau des jours définis.

Monsieur le Directeur confirme que la réduction est proportionnelle et le but n'est pas de défavoriser la personne qui travaille à temps partiel et la conséquence vis-à-vis des collègues est qu'elle passe son tour. Il n'y a pas de moyens de résoudre ce problème-là qui conduirait à pénaliser d'autres personnes.

Un membre de la commission se demande si une personne pourrait travailler seulement de nuit ou par exemple tous les week-ends.

Monsieur le Directeur indique que non. Le rythme des 4 horaires mis en place et la coordination qu'il faut faire avec une équipe dédiée crée des inégalités. Travailler en ville un samedi soir est complètement différent d'un lundi soir et réinsérer les policiers-ère-s dans un autre rythme est trop compliqué. Plusieurs strates de hiérarchies organisent déjà les horaires dans un modèle assez lourd. En début de carrière, il y a déjà ce passage par la Police de proximité et Police-secours avec des cursus plus individualisés ou des spécialisations. De ce point de vue-là, il est aussi compliqué de modifier les rythmes d'entrée dans la vision complète du Corps de police.

Un membre de la commission a écouté avec attention, presque ému de tant de sollicitude à l'endroit de la police et constate un nombre élevé d'interpellations sur la police (violences policières, attitudes sexistes, etc.).

En 2019, les membres du Conseil communal ont parlé à plusieurs reprises de Savatan et écouté un certain nombre de personnes et de spécialistes, puis rien de saillant n'en est ressorti. Lors d'entretiens avec de jeunes policières (promotion de – de 5 ans), celles-ci répondaient en avoir bavé, pleuré et le fait d'aller jusqu'au bout d'elles-mêmes leur avaient fait du bien. Lors d'une cérémonie de promotions, feu Jean-Claude Mermoud avait dit aux aspirant-e-s « n'oubliez jamais que vous n'aurez que quelques secondes pour prendre une décision, que les esprits éclairés mettront des mois à analyser ». M. Chollet cite également les nombreuses soirées passées avec Police-secours, la police judiciaire (brigades des mœurs, de la jeunesse, etc.) et s'est aperçu lors des sorties que la moitié du travail était à caractère social.

L'école de Savatan est une formation brute de décoffrage « standard » et les spécificités locales, soit lausannoises pour le Corps de police sont enseignées par la suite.

Tout en faisant un travail de plus en plus social, la police est garante et représentante de la force publique. Une formation qui peut paraître parfois inhumaine car il y a certains réflexes à prendre très rapidement. C'est le moyen à la fois peut être de garantir la vie de la personne en face et celle du policier qui fondamentalement ont la même valeur.

Il vise aussi la parité et propose à la postulante que ce postulat soit intégré à la masse des autres postulats.

Un membre de la commission se questionne s'il y a d'autres formes d'aménagement du temps de travail type postes partagés - job sharing.

Monsieur le Directeur indique qu'en lien avec le postulat déposé ce sont des fonctions très opérationnelles et donc la question du job sharing se résout par 50 % et non pas pour un poste de conduite dans lequel plusieurs personnes pourraient travailler. Il n'a pas connaissance de job-sharing au Corps de police. La responsable recrutement et carrière du Corps de police ajoute que le Corps de police est ouvert à ce type de modèle et pour l'instant il n'y a pas de demandes.

Un membre de la commission confirme qu'effectivement beaucoup de postulats sont axés vers la police. Il ne faut pas y voir une attaque mais plutôt l'importance que reflète ce corps de métier dans la société. Quant aux policières qui ont indiqué que la formation était dure, il pense quand même que réussir leur formation sans pleurer serait un grand plus.

Pour terminer un membre de la commission relève qu'il parlait de Savatan uniquement pour évoquer la publicité que pourrait faire l'école pour attirer plus de femmes dans le métier de policière. Il ne parlait absolument pas d'une formation parallèle pour les femmes à Savatan.

**Le président estime la discussion terminée et propose de voter sur l'acceptation ou non de renvoyer le postulat à la Municipalité.**

**Au vote :**

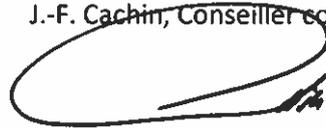
**Pour un renvoi à la Municipalité : Oui = 8, Non = 2 , Abstention = 1**

Le Président-rapporteur de la Commission No 45 du postulat Cheneau Mesnier remercie les membres de la Commission, le représentant de la Municipalité et les membres de l'administration pour les renseignements fournis et la prise des notes de séance.

Il remercie Madame Sarah Leston pour les notes de séance, assistée par Mme Dominique Binzoni.

La séance est levée à 17h21.

Le Président-rapporteur de la Commission  
J.-F. Cachin, Conseiller communal



Lausanne, le 2 juin 2021