



Comité de direction
Case postale 201
1020 Renens 1

021 632 76 02

Réponse à l'interpellation de Madame la Conseillère intercommunale Patrizia Clivaz Luchez

Au Conseil intercommunal de l'Association de communes Sécurité dans l'Ouest lausannois

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers intercommunaux,

Préambule

L'interpellation déposée par Madame Patrizia Clivaz Luchez, déléguée de Prilly, se réfère à la problématique du harcèlement sexuel au travail, qui est actuellement discutée dans plusieurs milieux professionnels.

Cette thématique s'inscrit dans un contexte particulier dans lequel divers médias ont mis en évidence des situations de harcèlement sexuel au sein de certains corps de police romands.

La députée Madame Carine Carvalho a déposé une interpellation à ce sujet au Grand Conseil du canton de Vaud.

Dans ce sens, Madame Patrizia Clivaz Luchez demande au Comité de direction de la POL de répondre à l'interpellation intitulée " Qu'en est-il du harcèlement sexuel à la POL?".

Questions & réponses

La Comité de direction remercie Madame Clivaz Luchez pour les questions formulées dans son interpellation et apporte les réponses suivantes.

1. Quelle est la proportion d'hommes versus de femmes dans la POL?

La proportion d'hommes par rapport aux femmes au sein de la POL est de 2.7. Cela signifie qu'il y a environ 3 plus d'hommes que de femmes au sein de la POL.

Plus précisément:

Direction/Etat-major: 1.0

Police secours: 5.6

Police de proximité: 4.4

Police administrative: 0.5

2. Quelle est la proportion d'hommes versus de femmes au sein des cadres de la POL?

La proportion d'hommes par rapport aux femmes au sein des cadres de la POL est de 4.8. Cela signifie qu'il y a environ 5 fois plus d'hommes que de femmes au sein des cadres de la POL.

Plus précisément:

Direction/Etat-major: 7.0
Police secours: - (pas de femmes)
Police de proximité: 9.0
Police administrative: 0.8

3. Existe-t-il une volonté de discrimination positive en faveur des femmes pour les nouveaux engagements et pour les promotions, telle que recommandée par le Guide pour une police démocratique publié par l'OSCE?

La POL n'applique pas le principe de la "discrimination positive". Cependant la sélection des candidats s'effectue au travers de processus internes strictes permettant de garantir l'équité et la transparence des décisions prises en matière d'engagement de personnel.

Selon l'article 7, lettre a, de notre règlement du personnel, le service des ressources humaines:

"Edicte les processus nécessaires à l'application du présent règlement et de sa directive et s'assure de l'application des normes, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement."

Notons que lors de la réorganisation de la POL, le Commandant a constitué une direction intégrant une mixité des genres (hommes, femmes) et des fonctions (civils, policiers), ce qui n'était pas le cas auparavant.

4. Quel est le turn-over du personnel féminin versus le personnel masculin?

En 2020, le taux de turn-over du personnel féminin par rapport au turn-over masculin est 3.2. En d'autres termes, il y a eu environ 3 fois plus d'arrivées ou de départs concernant le personnel féminin en comparaison du personnel masculin.

Plus précisément:

2019: 1.2
2018: 1.4
2017: 0.7
2016: 1.7

5. Le règlement interne de la POL comporte-t-il des règles de bonne conduite explicites au sujet de la prévention du harcèlement sexuel?

Le règlement du personnel de la POL comporte des règles de bonne conduite au sujet du respect de la personnalité et condamne sans équivoque toute forme de harcèlement.

L'article 55, chiffre 1 et 2, du règlement du personnel stipule respectivement ce qui suit:

"Le collaborateur est tenu de respecter scrupuleusement et dans toutes les circonstances la personnalité des autres membres du personnel et s'abstient en particulier de tout comportement qui pourrait porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'un autre collaborateur."

"L'Association ne tolère aucune forme de harcèlement, de discrimination ou de tout autre comportement pouvant porter atteinte à la personnalité d'un collaborateur (harcèlement sexuel, sexisme, mobbing, racisme, xénophobie, homophobie, etc.)."

Notons que l'article 5, chiffre 2, du règlement du personnel indique que:

"Le Comité de direction prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Notons encore que la direction est attentive à ces risques et si elle en a connaissance, cette dernière a toujours agi avec célérité et en conséquence des faits avérés (cf. question 8).

6. Si oui, comment est-il concrètement présenté au personnel, appliqué et valorisé?

Le règlement du personnel fait partie intégrante du contrat de travail. Il est par conséquent distribué à tout nouveau collaborateur dès son entrée en fonction. Le règlement du personnel est aussi disponible en permanence au travers de notre système informatique de gestion documentaire (Optimiso).

Comme indiqué précédemment, le service des ressources humaines est le garant de l'application du règlement du personnel.

7. Toujours à titre préventif, une formation est-elle donnée à ce sujet dans le cadre de la formation permanente?

Actuellement, la POL ne fournit pas de formation continue aux collaborateurs au sujet du harcèlement sexuel. Cependant, s'agissant d'un sujet de société important, celui-ci peut être amené à être traité dans le cadre de la formation de base obligatoire que doivent suivre les aspirants policiers.

8. Il y a-t-il déjà eu des plaintes formelles découlant d'un harcèlement et, si oui, comment la hiérarchie a-t-elle géré le problème à un niveau individuel et collectif?

Il y a eu 2 plaintes formelles découlant d'un harcèlement.

Dans un cas, une procédure administrative a été ouverte à l'encontre du collaborateur fautif. Celui-ci a été auditionné par le Comité de direction et - au vu des faits - averti qu'une sanction formelle serait prononcée en cas de récidive.

Dans l'autre cas, une procédure administrative a également été ouverte à l'encontre du collaborateur fautif. Suite à cela, ce dernier a démissionné.

9. Il y a-t-il eu ces dix dernières années des démissions pour lesquelles un arrière-plan de harcèlement sexuel est connu ou peut être suspecté?

Il n'y a pas eu ces dix dernières années des démissions de femmes pour lesquelles un arrière-plan de harcèlement sexuel était connu ou suspecté. Cependant, comme indiqué au point précédent, un collaborateur accusé de harcèlement sexuel a démissionné.

10. Les règles d'engagement s'appliquent-elles indifféremment au personnel masculin et féminin ou existe-t-il des tâches distribuées selon des critères liés au genre?

Les règles d'engagement s'appliquent indifféremment au personnel masculin et féminin, excepté en ce qui concerne la fouille de personnes. Dans ce cas, il n'est pas autorisé qu'un policier fouille une personne de sexe opposé.

11. Existe-t-il une entité indépendante de la structure hiérarchique de la POL vers laquelle des femmes confrontées à ce problème peuvent faire appel?

Actuellement, il n'existe pas d'entité indépendante de la structure hiérarchique de la POL vers laquelle les personnes victimes de harcèlement sexuel puissent faire appel.

Cependant en 2020, le Comité de direction de la POL s'est fixé comme objectif de mettre en place, en 2021, le principe de la "personne de confiance". La mission a été transmise au service des ressources humaines pour traitement.

12. Si la réponse est négative, cette possibilité peut-elle être envisagée? A défaut, en collaboration avec d'autres entités tel que le groupe IMPACT?

A la suite d'un appel d'offre, la POL est actuellement en cours d'analyse de 3 propositions provenant d'entités indépendantes et spécialisées de type du groupe IMPACT.

D'autres mesures sont également en cours de réflexion (formation continue pour les cadres ainsi que pour les collaborateurs et les collaboratrices, monitoring, etc.) englobant un spectre plus large en matière d'éthique et de déontologie.

Le Comité de direction, par ces réponses, estime avoir répondu en toute transparence aux questions posées.

AU NOM DU COMITE DE DIRECTION
"SECURITE DANS L'OUEST LAUSANNOIS"

Le Président :



Michel Farine

Le Secrétaire :



Frédéric Schaer

Prilly, le 12 mai 2021