

Interpellation – Égalité hommes-femmes à la POLOuest

Nous remercions le Comité de direction de la Police de l'ouest lausannois (POLouest) pour sa réponse à l'interpellation de M. Patrizia Clivaz Luchez concernant le harcèlement sexuel à la POLouest.

Nous notons avec satisfaction que l'art. 55 du règlement du personnel interdit déjà expressément et explicitement toute forme de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, le sexisme, le mobbing, le racisme, la xénophobie et l'homophobie, et que des procédures administratives ont été ouvertes lorsqu'il y a eu suspicion de comportements déplacés.

Nous sommes également satisfaits d'apprendre que d'une part des démarches ont été entreprises afin de mandater un organisme externe et indépendant auprès duquel les personnes victimes de harcèlement sexuel puissent faire appel. Et que d'autre part, la mise sur pied d'une formation continue soit déjà en cours de réflexion sur cette question, comme sur des aspects englobant un spectre plus large en matière d'éthique et de déontologie.

Nous regrettons cependant que les effectifs de notre police soient composés aux trois-quarts de personnel masculin, un déséquilibre qui crée un contexte peu favorable au respect de l'égalité homme-femme. Nous estimons notamment que les effectifs de direction, de police-secours et de la police de proximité, presque exclusivement masculins, devraient être rapidement féminisés.

Nous nous étonnons que «La POL n'applique pas le principe de la «discrimination positive» en matière d'engagement de personnel féminin, pourtant recommandé par le Guide pour une police démocratique publié par l'OSCE. Nous nous inquiétons également du turn-over beaucoup plus important au sein du personnel féminin que parmi le personnel masculin, ce qui pourrait signifier un climat de travail détérioré pour ces premières.

D'autre part, la distribution du règlement du personnel à l'engagement et sa disponibilité sur Internet ne sauraient suffire à sa promotion et à sa mise en application. Une sensibilisation active et régulière tout au long de l'engagement du personnel devrait à notre sens être entreprise. De plus, il nous apparaît clairement inadéquat de renvoyer à «la formation de base obligatoire que doivent suivre les aspirants policiers», lorsque l'on connaît les critiques dont a fait l'objet l'école de Savatan quant au traitement réservé aux aspirantes féminines. Un sérieux recadrage en matière de respect du personnel féminin nous apparaît d'autant plus important en sortie de formation.

Concernant la personne de contact interne, nous recommandons vivement que cette personne soit de sexe féminin. Et concernant le projet de formation en éthique et en déontologie, nous invitons la POLouest à y intégrer une formation spécifique aux obligations faites aux forces de l'ordre au regard des engagements internationaux de la Suisse en matière de droits humains, particulièrement dans le contexte de la lutte contre les discriminations, quelles touchent à l'égalité homme-femme, aux questions raciales ou

d'orientation sexuelle. Mais aussi plus largement aux rôles et obligations des fonctionnaires de police dans une société démocratique.

Considérant ce qui précède, nous posons les questions suivantes au Comité de direction :

- Quelles démarches envisagez-vous pour féminiser les effectifs de la POLouest, particulièrement au sein de sa direction et de police-secours ?
- Envisagez-vous de mesures de discrimination positive à cette fin, telles que recommandées par le Guide pour une police démocratique de l'OSCE ?
- La réflexion sur la mise en place d'une formation sur les questions d'égalité hommes-femmes se concrétise-t-elle ? Dans l'affirmative, quels en seront les axes ?
- La personne de contact interne pour les cas de harcèlement est-elle ou sera-t-elle de sexe féminin ?

Saint-Sulpice, le 17 novembre 2021


Yan Giroud et consorts




J. Waeng Desjardis
