



Comité de direction
Case postale 192
1008 Prilly
021 622 76 02

Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller intercommunal Yan Giroud et consorts intitulée « Egalité hommes-femmes à la POL »

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

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers intercommunaux,

Préambule

Le Comité de direction remercie Monsieur Yan Giroud pour les questions formulées dans son interpellation qui concerne un sujet d'actualité et d'un intérêt évident sur le plan démocratique et apporte les réponses suivantes.

Questions & réponses

- 1. Quelle démarche envisagez-vous pour féminiser les effectifs de la POL, particulièrement au sein de sa direction et de police secours ?**

et

- 2. Envisagez-vous des mesures de discrimination positive à cette fin, telles que recommandées par le Guide pour une police démocratique de l'OSCE ?**

Réponses groupées

Le Comité de direction de la précédente législature avait déjà eu l'occasion de répondre à la question portant sur la discrimination positive, suite de l'interpellation de Mme Patrizia Clivaz au mois de mai 2021. Il avait été dit en substance que la POL n'appliquait pas ce principe dès lors que la sélection des candidats s'effectuait au travers de processus internes strictes permettant de garantir l'équité et la transparence des décisions prises en matière d'engagement de personnel.

Le Comité de direction actuel entend compléter cette réponse de manière très factuelle en précisant d'emblée qu'il partage pleinement le fait que la police doit être représentative de la collectivité dans son ensemble.

La discrimination positive est une volonté, durant une période limitée, de privilégier des personnes issues de minorités, dont la sous-représentation s'explique par une discrimination à l'embauche.

Or, comme cela a déjà été répondu, il n'y a pas de discrimination à l'embauche.

Par ailleurs, l'application de ce principe ne trouverait aucun écho pratique dès lors que l'on peine à recruter, que ce soit pour des postes d'aspirants ou de policiers formés. Précisons ici que cette problématique concerne l'ensemble des corps de police.

A titre d'exemple : 2021 – 10 postes ouverts, 8 engagements. 2022 – 8 postes ouverts, 7 engagements.

Dans tous les cas, eu égard à la responsabilité qu'implique l'exercice du métier de policier, le seul critère déterminant doit demeurer la qualité, soit les compétences de la personne, et non la quantité. Le guide, évoqué précédemment, mentionne qu'en abaissant les normes au profit de groupes minoritaires, on ne fera que nuire à leur crédibilité.

Il est également intéressant de mettre en perspective quelques données statistiques en comparant notamment le nombre de candidatures et d'engagements de femmes et d'hommes au poste d'aspirant de police.

		inscription			engagement		
		H	F		H	F	
2020	OPV	336	149	31%	43	21	32%
	PCV	233	115	33%	19	11	36%
	Polcom	103	34	25%	24	10	29%
	POL	6	5	n/s	3	2	n/s
2021	OPV	353	209	37%	45	33	42%
	PCV	257	168	40%	20	13	39%
	Polcom	96	41	30%	25	20	44%
	POL	12	1	n/s	5	3	n/s
2022	OPV	333	153	31%			
	PCV	233	115	33%	27	13	32%
	Polcom	100	38	28%			
	POL	7	3	n/s	4*	3*	n/s

* processus de recrutement pas terminé

Abréviations

- OPV organisation policière vaudoise
- PCV police cantonales vaudoise (gendarmerie et police de Sûreté)
- Polcom polices communales

L'augmentation du pourcentage de femmes dans la police, a fortiori à police secours, passe bien évidemment par le processus de recrutement, dont les chiffres témoignent de l'égalité de traitement et d'un volume de candidatures que l'on peut qualifier de satisfaisant même si les chiffres 2022 sont en légère baisse par rapport à 2021. Sachant que les campagnes de recrutement se font à l'échelle des polices communales, une démarche tout à fait envisageable et possible serait de proposer à la conférence des directeurs des polices communales vaudoises (CDPV) – idéalement au Conseil cantonal de sécurité (CCS) - d'orienter les futures campagnes avec pour objectif d'augmenter le pourcentage de candidatures féminines.

Sous un autre angle, la POL offre, à tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris à Police Secours, la possibilité de travailler à temps partiel pour ainsi mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée. Cet équilibre, au sein d'un couple, demeure par contre un choix privé et personnel.

Notons pour terminer, et cela avait déjà été mentionné dans la réponse à l'interpellation de Mme Patrizia Clivaz, que lors de la réorganisation de la POL en 2013, 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.

3. 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 ?

Une information plus concrète peut effectivement être apportée puisque tous les policiers et policières actuellement en deuxième année de formation seront sensibilisés aux « discriminations » en général avec un volet spécifique pour la communauté LGBTQI+, sensibilisation qui sera par la suite faite à l'ensemble des policiers vaudois.

4. La personne de contact interne pour les cas de harcèlement est-elle ou sera-t-elle de sexe féminin ?

Le Comité de direction a porté son choix sur la « Clinique du travail », composée d'une équipe mixte pluridisciplinaire.

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



J.-F Clément

Le Secrétaire-suppléant



O. Fiaux

Prilly, le 25 avril 2022