

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Carine Carvalho et consorts – Quelle prévention et quelle action de la Police cantonale contre le harcèlement sexuel en son sein ?

Rappel de l'interpellation

« Harcèlement sexuel, une omerta policière », ainsi était titré l'article d'enquête du Temps du 5 octobre 2020^[1]. Cette enquête présentait un portrait accablant des relations de travail au sein des polices vaudoises (cantonale et communales) et genevoises, et la difficulté que les femmes policières ont à être entendues dans un milieu encore très masculin.

La lecture de l'article nous éclaire sur un climat de travail fortement sexiste, ponctué d'actes misogynes ordinaires (déguisés en « humour »), mais souvent aussi de la violence. Plusieurs comportements interdits tant par le code pénal que par la loi fédérale sur l'égalité y sont décrits : exposition à du matériel pornographique, commentaires sexistes, insultes, propositions insistantes d'ordre sexuel et même des attouchements. Tout ceci, semblerait-il, sans réaction de la part de la hiérarchie et les instances mises en place par les cantons pour accompagner les situations de harcèlement (le Groupe impact dans le cas vaudois ne semble pas être utilisé par les victimes).

Un tableau grotesque, qui porte atteinte à l'image des corps de police et à la confiance que les citoyennes et citoyens peuvent accorder à leur police. Il est ainsi urgent que des actions concrètes soient portées pour changer ce tableau.

Sur la base de ces éléments, et afin de faire lumière sur la situation au sein de la Police cantonale, j'interpelle le Conseil d'Etat sur les actions de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au sein de la Polcant, en posant les questions suivantes :

1. Comment le devoir de protection et de prévention du harcèlement sexuel se décline dans la Police cantonale, notamment quelle unité est responsable de cette prévention, quelles sont les instances de confiance à l'interne de la Polcant et quelles actions de prévention ont été menées ?
2. Est-ce que les cadres ont été sensibilisé-e-s à leur devoir de protection et sur comment recevoir, de manière bienveillante, les plaintes des collaboratrices ?
3. Y-a-t-il une corrélation entre le taux de rotation chez les policières et le nombre de de plaintes pour harcèlement déposées par les collaboratrices de la Polcant en 2018 et 2019 ?
4. Est-ce que la pratique d'importuner les (futurs) collègues sur les réseaux sociaux ou sur messagerie, décrite dans l'article, a aussi lieu dans la Police cantonale et, cas échéant, quelles mesures ont été prises pour y mettre fin ?
5. Est-ce que le PAC (plan d'action coordonné) 2020-2021, récemment validé par le Conseil d'Etat, prévoit des mesures de lutte contre le harcèlement, le sexisme et autres formes de discrimination dans la police ?

^[1] <https://www.letemps.ch/societe/harcelement-sexuel-une-omerta-policiere>

Réponse du Conseil d'Etat

Préambule

Le Conseil d'Etat tient à préciser en préambule que la Police cantonale vaudoise (PCV) n'a jamais été ni contactée, ni sollicitée par le journal Le Temps en amont de la parution du reportage. Il n'y est d'ailleurs jamais fait mention de l'institution Police cantonale vaudoise. Pour rappel, l'organisation sécuritaire vaudoise repose sur l'existence de neuf polices communales et intercommunales et la PCV, dont les gestions des ressources humaines sont autonomes. Pour sa part, la PCV accorde une très grande importance au bien-être sur la place de travail de ses collaboratrices et collaborateurs et se montre extrêmement stricte sur les valeurs d'exemplarité, de respect et de tolérance mutuels au sein de son personnel. La PCV accorde également une très grande importance à la protection de l'intégrité et de la personnalité du personnel et ne saurait en aucun cas tolérer ou passer sous silence d'éventuels cas de harcèlement sexuel. A ce titre, tous les deux ans, la PCV met en ligne un questionnaire de satisfaction auprès de ses collaboratrices et collaborateurs. Celui-ci porte sur des questions générales de satisfaction au travail (environnement, qualité de vie, qualité des échanges entre la hiérarchie et les employé-e-s, ambiance de travail, facilités logistiques, ergonomiques, prise en compte des attentes, effectifs, etc.). Ces sondages permettent également d'avoir des indications sur le ressenti des collaboratrices et collaborateurs sur les projets menés au sein du service. Pour la prochaine édition, il est prévu d'étendre ce type de sondage confidentiel à des aspects de non-discrimination et de harcèlement au travail.

Réponses aux questions

- 1. Comment le devoir de protection et de prévention du harcèlement sexuel se décline dans la Police cantonale, notamment quelle unité est responsable de cette prévention, quelles sont les instances de confiance à l'interne de la Polcant et quelles actions de prévention ont été menées ?*

Le Comité de direction (CODIR) de la PCV, les cadres intermédiaires et supérieur(e)s et, plus spécifiquement, la direction des ressources humaines et la direction de la prévention et relations citoyennes sont compétents pour offrir aux collaboratrices et collaborateurs la sensibilisation nécessaire sous l'angle du recrutement, des formations de base et continues, de la communication interne et des messages utiles de prévention.

En sa qualité d'employeur, la Police cantonale a la responsabilité d'assurer la sécurité et la santé physique et psychique de ses collaborateurs. Depuis plusieurs années, un processus d'annonce et de suivi des cas de dysfonctionnements est appliqué au sein de la Direction des ressources humaines (DRH), qui traite chaque situation portée à sa connaissance.

Toutefois, la pratique a démontré que ledit processus est méconnu des employés du service. Pour ces motifs, le Commandant de la Police cantonale a décidé de le formaliser au travers d'un Ordre de service, en tant qu'outil à disposition de la DRH pour la gestion des conflits interpersonnels, des cas de harcèlement dans toutes ses formes, notamment le harcèlement sexuel, et de dysfonctionnements sur la place de travail.

Pour la prise en charge particulière des cas de harcèlement sexuel qui sont portés à la connaissance de la DRH, afin de garantir l'impartialité du processus, les informations doivent en effet pouvoir être traitées hors de tout environnement hiérarchique, par le biais de spécialistes RH, dûment formés, qui veillent à ce que la confidentialité des données et l'anonymat des personnes concernées soient garantis. Les personnes qui sont en charge des cas de harcèlement sexuel identifiés et dénoncés au sein de la Police cantonale vaudoise sont des psychologues, rattachées à la division soutien et santé au travail (DSST) de la DRH. Cette entité accueille les protagonistes à une situation dans un cadre neutre et bienveillant. Les collaboratrices et collaborateurs doivent pouvoir s'annoncer en tout temps et directement, sans passer par la voie hiérarchique, auprès de la DSST, pour faire part de comportements déviants, munis d'exemples concrets et détaillés, qu'ils/elles ont constatés ou dont ils/elles sont les victimes directes. Ils/Elles seront entendus par les spécialistes RH désigné-e-s de manière confidentielle.

En particulier lorsqu'il s'agit de procéder à des investigations en lien avec de potentiels actes de harcèlement sexuel au travail, les victimes seront entendues par un/e spécialiste RH de même sexe, si il/si elle le souhaite. Dans tous les cas faisant l'objet d'une investigation, afin de garantir la confidentialité de la démarche, l'identité des collaboratrices et collaborateurs ne sera jamais révélée à la hiérarchie sans leur accord.

Au terme des premières investigations internes, s'il apparaît que la situation nécessite un examen plus approfondi avant que l'autorité d'engagement ne puisse envisager les mesures de suivi appropriées, le processus prévoit que le dossier sera transmis au Groupe Impact de l'Etat de Vaud, comme objet nécessitant sa prise de position formelle. Il va de soi que les collaborateurs et collaboratrices conservent la possibilité de s'adresser directement au Groupe Impact sans passer préalablement par la voie interne mise à leur disposition. Les mesures mises en place à l'interne par la PCV sont donc à considérer comme un complément au processus déjà en cours au sein de l'administration vaudoise.

Afin de donner accès aisément et rapidement à l'Ordre de service, une page spécialement dédiée est en cours d'élaboration pour diffusion sur Intranet début avril. Les informations utiles à toute personne qui souhaite annoncer ou dénoncer une situation de violence au sein de la PCV figureront et seront facilement accessibles ainsi que les ressources à disposition au sein de l'institution. Enfin, il y sera rappelé l'existence de la formation en ligne « Harcèlement : se former à réagir comme cadre », créée par le Groupe Impact sur le harcèlement et disponible sur le site Internet du CEP. Chaque cadre qui ne l'aurait pas suivie sera incité à le faire.

De manière générale, dans le souci d'offrir en permanence des informations à jour et des conseils utiles et pratiques et afin de prévenir d'éventuelles situations de harcèlement, la PCV alimente les divers supports de communication interne et externe, notamment le site www.votrepolice.ch. La thématique du harcèlement sous ses différentes formes y a fait l'objet d'articles de fond (harcèlement de rue : <https://votrepolice.ch/criminalite/harcelement-de-rue/>; abus sexuels: <https://votrepolice.ch/criminalite/abus-sexuels/> et harcèlement scolaire : <https://votrepolice.ch/criminalite/harcelement-scolaire/>) et, en interne, un article concernant le harcèlement sur la place de travail.

2. *Est-ce que les cadres ont été sensibilisé-e-s à leur devoir de protection et sur comment recevoir, de manière bienveillante, les plaintes des collaboratrices ?*

Les cadres de la PCV reçoivent personnellement les Ordres de service émis par le commandant PCV et sont chargé-e-s de les porter à la connaissance des cadres intermédiaires et d'en assurer et d'en faire assurer l'application respectueuse. De plus, comme mentionné dans la réponse précédente, l'Ordre de service sera facilement accessible via Intranet depuis début avril. Aussi, la diversification récente des profils de cadres, avec l'accès des femmes à des postes d'officier-ère-s, joue un rôle important dans la transformation de la police. Le service a toujours prôné une tolérance zéro face aux comportements discriminatoires à caractère sexuel ou fondés sur l'appartenance sexuelle.

Le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), pour sa part, est en train de mettre sur pied un programme de prévention du harcèlement sexuel pour l'ensemble de l'administration cantonale vaudoise, qui entrera en vigueur au début de l'été 2021. Le dispositif prévu s'appuie sur une directive à l'intention de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat, qui sera accompagnée d'une démarche de formation et de sensibilisation ainsi que d'une campagne de communication contre le harcèlement sexuel. Cette démarche s'inscrit dans un contexte plus global dans lequel la PCV est intégrée aux réflexions, en participant notamment à des ateliers de travail qui réunissent des représentant-e-s de divers services de l'Etat et qui doivent conduire à la création de formations e-learning pour les collaboratrices et les collaborateurs ainsi que pour les cadres, dont l'objectif est de sensibiliser sur toutes les formes de discriminations sur la place de travail.

3. *Y-a-t-il une corrélation entre le taux de rotation chez les policières et le nombre de plaintes pour harcèlement déposées par les collaboratrices de la Polcant en 2018 et 2019 ?*

Il peut être répondu négativement à cette question. La PCV enregistre très peu d'annonces ou de signalements de harcèlement sexuel de la part de collaboratrices et collaborateurs. Lorsque c'est le cas, chaque situation est traitée avec célérité. Ces dernières années, deux procédures en matière de harcèlement sexuel, ayant conduit au départ du collaborateur auteur du harcèlement, ont été menées au sein de la PCV. Une procédure de licenciement immédiat a également été conduite à l'encontre d'une collaboratrice ayant été reconnue par le Groupe Impact comme auteure de harcèlement moral sur l'une de ses subordonnées. Enfin deux mises en garde et remises à l'ordre ont été prononcées à l'endroit de collaborateurs ayant tenu des propos injurieux à caractère raciste à l'endroit de collègues.

4. *Est-ce que la pratique d'importuner les (futurs) collègues sur les réseaux sociaux ou sur messagerie, décrite dans l'article, a aussi lieu dans la Police cantonale et, cas échéant, quelles mesures ont été prises pour y mettre fin ?*

Ce type de pratique peut malheureusement exister au sein de la Police cantonale et le Conseil d'Etat le regrette. Aucun cas n'a toutefois été formellement signalé au sein de la Police cantonale. La structure de dénonciation auprès de la direction des ressources humaines existe (voir ci-dessus), et il est souhaité qu'elle permette aux victimes harcelées sexuellement de signaler des comportements inadaptés en toute confiance et sans peur.

5. *Est-ce que le PAC (plan d'action coordonné) 2020-2021, récemment validé par le Conseil d'Etat, prévoit des mesures de lutte contre le harcèlement, le sexisme et autres formes de discrimination dans la police ?*

Le PAC 2020-2021 porte sur des mesures opérationnelles de lutte contre la criminalité sur sol vaudois. Dès lors, il structure l'action de la police vers l'extérieur, dans ses relations avec la population et en lien avec les phénomènes criminels et délictuels, et non à l'interne. Ainsi, la lutte contre les violences domestiques est toujours un élément-clé en matière d'objectifs. De plus, même si le sujet ne figure pas formellement dans la version actuelle du PAC, la PCV suit avec attention la campagne menée en ville de Lausanne par les autorités communales, avec l'appui de la PML, visant à lutter contre le harcèlement de rue. Des résultats positifs et concrets à l'échelon local peuvent ainsi encourager la généralisation de ladite expérience. Enfin, les organisations de police sont conscientes du risque de voir l'image de la profession ternie par une minorité de policiers aux comportements inadéquats, voire délictueux. La PCV a rappelé aux corps de police la nécessité de traiter les cas de harcèlement sexuel, sexisme et discriminations, aussi bien à l'interne qu'à l'externe, avec la plus grande fermeté.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 10 mars 2021.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean