

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Muriel Thalmann et consorts - Pour une féminisation de l'Etat-major cantonal de conduite

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le 9 novembre 2020, de 8h à 9h30, à la salle plénière, rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Elle était composée de Mesdames Circé Barbezat-Fuchs, Alice Genoud, Florence Gross, Muriel Thalmann et de Messieurs Alexandre Berthoud, Fabien Deillon, Salvatore Guarna et Daniel Meienberger, confirmé dans son rôle de président-rapporteur

Ont également participé à la séance, Madame Béatrice Métraux (cheffe du Département de l'Environnement et de la Sécurité – DES) et Monsieur Denis Froidevaux (chef de l'Etat-Major Cantonal de Conduite – EMCC). Madame Sophie Métraux (SGC) a tenu les notes de séance.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

En préambule, la postulante adresse ses félicitations au Conseil d'Etat et à l'Etat-major cantonal de conduite (EMCC) pour la gestion de la crise du Covid-19 et les efforts importants fournis en la matière.

La crise du Covid-19 a fait ressortir le fait que les femmes sont les plus durement touchées, qu'elles sont les premières à être mobilisées sur le front. Or, elles sont généralement sous-représentées là où se prennent les décisions, alors qu'elles possèdent une expérience et une expertise considérables dans la gestion de crise.

Les états-majors de crise sont souvent une émanation des corps de police et des services incendies et donc constitués de ses membres dirigeants. Or, il conviendrait d'intégrer dans l'EMCC des compétences, expériences et perspectives qui n'y sont pas représentées.

La postulante relève que tous les postes de cadres sont occupés par des hommes (1^{re} ligne), qu'ils portent tous des grades et des fonctions qui se basent principalement sur l'historique du parcours militaire et que les femmes apparaissent seulement en 4^e ligne en tant qu'officières spécialistes. Le postulat ne remet pas en cause les compétences du noyau de l'EMCC, mais de nombreuses études montrent que les équipes mixtes performant mieux, qu'une gestion de crise mixte est meilleure.

Le postulat invite donc le Conseil d'Etat à réétudier la composition de l'EMCC pour permettre d'avoir plus de femmes dans les fonctions-cadres, d'en faire un domaine moins militarisé et d'utiliser un vocabulaire moins anxigène, moins militaire. Une cellule psychologique ou sociale pourrait aussi être intégrée pour introduire davantage de bienveillance, d'humanité au sein de la cellule de crise. Davantage de transparence serait également bénéfique.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Des explications sont fournies de ce qu'est l'EMCC par la **Cheffe du DES**, appuyées par une présentation effectuée par le **chef de l'EMCC**. L'EMCC-VD est l'organe cantonal responsable de la planification et de la coordination lors d'une catastrophe, d'une situation extraordinaire ou d'une situation sortant de l'ordinaire. L'article 9 de la Loi sur la **Protection de la Population** (LProP) l'institut.

L'EMCC a environ 10 ans. Préalablement, la structure et les responsabilités étaient assumées par l'Etat-major de la Police cantonale (Polcant). Depuis l'introduction de la LproP, la structure est davantage pluridisciplinaire et un projet d'adaptation devrait être soumis au Grand Conseil d'ici 1 ou 2 ans.

Le noyau de l'EMCC est principalement composé de collaborateurs et collaboratrices du Service de la Sécurité Civile et Militaire (SSCM) et de la Polcant. Ce noyau est mixte : environ 40% de femmes y occupent des fonctions diverses, dont des fonctions clés. La direction du SSCM est également mixte : composée d'environ 50% de femmes actives dans les finances, le juridique, la communication, les RH et la qualité. A la Polcant, le poste d'officière de Mme Maillard est souligné.

L'EMCC est un organe de coordination. Pour garantir sa capacité opérationnelle, outre des collaborateurs et de collaboratrices du SSCM et de la Polcant, il intègre des personnes issues du ou des département(s) impacté(s) par l'événement à gérer, un certain nombre d'entreprises critiques et de partenaires de la société. Il s'agit donc d'un organe dont la composition varie à chaque événement, en fonction des nécessités. C'est au sein de ces divers acteurs et actrices que les compétences métiers sont recherchées. Le genre n'est pas décisionnel ; ce sont les compétences et les besoins liés à chaque événement qui déterminent la constitution de cet organe à géométrie variable. C'est parmi ces diverses entités qu'il est possible de travailler sur la représentation des genres, mais en soit l'EMCC n'a aucune compétence pour fixer des critères relatifs au nombre d'hommes ou de femmes. Ceci relève de la politique générale de l'Etat de Vaud en matière d'égalité.

Pour l'EMCC, plus les équipes sont pluridisciplinaires, pas uniquement en termes de genres, mais aussi en termes de compétences, de provenance, meilleur est le résultat. Il s'agit d'un travail transversal, d'une recherche de l'intelligence collective. Si l'EMCC est la colonne vertébrale de tout le système en planifiant et coordonnant, il n'est pas détenteur des compétences métiers des uns et des autres. Ce sont les départements concernés qui ont le lead lorsque l'EMCC entre en action.

Les 3 types de dispositifs auquel l'EMCC a recours sont présentés « ORCA survenance immédiate » pour apporter des réponses dans l'urgence ; « Infra-ORCA » pour répondre à une situation en évolution, à l'instar de la pandémie actuelle ; « grandes manifestations » nécessitant un dispositif particulier susceptible de poser des problèmes sur le plan sécuritaire. A noter qu'actuellement, la crise Covid « mange » l'ensemble des ressources de l'EMCC.

C'est le Conseil d'Etat qui déclenche ORCA. La cheffe du DES est tenue au courant en temps réel de ce qui se passe et fait le lien entre l'EMCC et le Conseil d'Etat. Ce processus de conduite et de coordination fonctionne bien.

Des exemples de prestations fournies par l'EMCC sont mentionnés (JOJ 2020, FEVI, coupure de réseau de communication à Château d'Oex, ORCA première et deuxième vague de la crise du Covid-19, pollution du réseau d'eau, etc.). Concernant une cellule psychologique, telle que mentionnée dans le postulat, il s'avère qu'elle existe. Il y en a une au niveau cantonal et une au sein de la ville de Lausanne.

Quant à la dénomination « EMCC » – dénomination que la postulante souhaite voir modifiée – il s'avère qu'elle est la même au niveau de la Confédération (Etat-major sanitaire, Etat-major de protection de la population, etc.) Les cantons sont légalement tenus, par la législation fédérale, de disposer d'un organe de conduite pour gérer les situations sortant de l'ordinaire. Les cantons utilisent soit l'appellation « Etat-major cantonal de conduite (EMCC) », soit l'appellation « Organe cantonal de conduite (OCC) ». L'important étant la notion de « conduite ».

Concernant la demande relative à davantage de transparence, il est relevé que lors de la première vague Covid, 28 points presse ont été effectués et il a été régulièrement répondu aux questions. En outre, certains aspects ne peuvent être communiqués lors d'une crise. Le chef de l'EMCC invite les commissaires qui le souhaitent à venir visiter le poste de commandement des opérations (PCO) de la crise Covid.

La Cheffe du DES souligne, que sans l'EMCC, sans la PC, sans la volonté et l'engagement des collaboratrices et collaborateurs, gérer la crise actuelle avec autant de doigté, de finesse et d'efficacité serait impossible. Elle remercie toutes celles et tous ceux qui s'engagent pour résoudre cette crise.

4. DISCUSSION GENERALE

La postulante réitère qu'elle ne remet pas en question les compétences de l'EMCC. Elle souligne la qualité du travail qu'il effectue. Son postulat vise à améliorer davantage l'action de cet organe. Une mixité de genre au sein des fonctions dirigeantes y concourrait, car actuellement, contrairement aux propos de Mme la conseillère d'Etat, la postulante estime que le noyau dur de l'EMCC ne compte pas 40% de femmes, notamment pas pour les postes de cadres. Les femmes sont minoritaires et occupent des postes administratifs.

Elle ajoute que s'il est évident qu'il convient de choisir des collaborateurs et collaboratrices en fonction de leurs compétences et connaissances, il est toutefois connu, des études l'ont démontré, que les femmes ne se mettent pas en avant, ne font pas état de leurs compétences. C'est pourquoi il faut aller les chercher, mettre des moyens en œuvre pour que ces femmes compétentes se présentent et soient engagées.

Selon la postulante, la pandémie n'est pas une surprise ; depuis plus de 30 ans, les scientifiques l'annoncent et indiquent que cela se multipliera. L'EMCC qui pourtant fait de la planification a été surpris par cette pandémie. Dès lors, l'élargir pour y adjoindre de nouvelles compétences et aborder l'avenir en performant davantage semble opportun ; le postulat va dans ce sens.

Plusieurs commissaires réagissent à l'affirmation selon laquelle la pandémie était annoncée de longue date, soulignant que personne dans le monde n'avait vu venir une telle pandémie et s'étonne que la postulante, si elle était au courant, n'ait alors pas déposé d'objet plus tôt pour renforcer le SCCM.

Concernant la mixité, plusieurs commissaires soulignent que des femmes sont incluses dans le noyau de l'EMCC, à des postes clés ; il y a bien 40% de femmes. En outre, au vu de la géométrie variable de la composition de l'EMCC en fonction des événements et donc des compétences nécessaires, des femmes sont impliquées, notamment à des postes décisionnels. A cet égard, il est souligné que la décision finale quant aux mesures à prendre, sur la base de proposition de l'EMCC, échoit à un Conseil d'Etat actuellement à majorité féminine.

Selon un membre de la commission, la demande de la postulante revient à l'introduction de quotas ou de discrimination positive. L'engagement d'une femme doit se faire pour ses compétences et pas en raison de quotas ; des études ont démontré l'impact négatif de tels moyens. Si certaines femmes ne se reconnaissent pas dans les compétences demandées par l'EMCC ; cela n'est pas imputable à l'EMCC ; il s'agit d'un problème de société.

Il n'est pas du ressort de l'EMCC de gérer la promotion des femmes. Cela relève de la politique de l'Etat de Vaud. Pour ce faire, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) est très actif et met en place diverses actions en faveur des femmes. A cet égard, l'interpellation de M. Berthoud¹ relative à la signature de la charte par le parapublic pour l'égalité des femmes est rappelée. La réponse ayant mis en lumière le fort engagement du Canton de Vaud en la matière.

Quant au manque de transparence que regrette la postulante, un membre de la commission souligne l'information conséquente et régulière émanant de l'EMCC (28 conférences de presse liées au Covid-19 lors de la première vague) et témoigne, que le chef de l'EMCC a toujours pris le temps de répondre. Fort de ces propos, plusieurs membres demandent à la postulante de retirer son postulat.

La Cheffe du DES assure qu'il n'y a pas de discrimination anti-femmes ni à l'EMCC ni ailleurs au sein de l'Etat de Vaud. Celui-ci mène une politique active en matière de recrutement des femmes. Le Conseil d'Etat, qui a signé la charge fédérale sur l'égalité, œuvre via diverses mesures pour promouvoir les femmes, les engager, les former. Certes, le noyau dur de l'EMCC, composé de 3 personnes, est actuellement totalement masculin, mais ceci changera peut-être à terme, en fonction des postulations. Pour rappel, l'EMCC est un organe de coordination rassemblant des personnes issues de départements en fonction des besoins. Le lead de la gestion revient au département impacté par l'événement à gérer ; celles et ceux qui décident ne sont donc pas toujours les mêmes. Dans la crise actuelle, le lead revient au DSAS, dont de nombreux postes de décisions sont occupés par des femmes.

¹ Interpellation Alexandre Berthoud et consorts – Charte des entreprises parapubliques pour l'égalité salariale ; pourquoi le Conseil d'Etat ne passe pas de la parole aux actes ? (19_INT_432)

Les questions d'égalité au niveau des cadres de l'Etat sont intéressantes selon un membre de la commission et pourrait être intégré dans les réflexions quant à la révision de la LproP en cours.

La postulante assure qu'elle n'a jamais estimé que le Canton de Vaud menait une politique anti-femmes. Elle ne souhaite pas non plus l'introduction de quotas. Il existe d'autres moyens de promouvoir les femmes, tels que les mentorats, la sollicitation de candidatures, une cellule de recrutement comprenant au moins une femme.

Affirmé par la Cheffe du DES que des moyens sont déjà mis en œuvre, la postulante acquiesce, mais relève que certes le Canton fait déjà beaucoup, mais il peut faire encore mieux. Elle estime que les mesures du BEFH sont suivies différemment selon les services. A l'EMCC, des postes clés sont certes occupés par des femmes, mais aucune n'est cadre ou n'occupe de fonction décisionnelle. Il est question de culture d'entreprise, or celle de l'EMCC est plutôt militaire, milieu non réputé pour être féminin. La postulante considère qu'un vocabulaire moins militarisé, moins anxiogène générerait un environnement plus humain, intégrant mieux les femmes et les personnes non favorisées dans un milieu militaire.

Le Chef de l'EMCC indique que l'aspect perçu comme militaire réside uniquement dans le fait que l'EMCC doit rapidement apporter une réponse à une situation de crise. Pour ce faire, un cadre, des délais et des missions clairs sont nécessaires. Il adhère à la nécessité de la mixité, mais souligne qu'elle doit aller au-delà du genre et comprendre aussi les provenances, les parcours, etc.

Plusieurs commissaires reconnaissent les efforts effectués par le Canton en matière d'égalité, mis en œuvre au sein de l'EMCC comme dans tout autre service de l'Etat. Qu'il ne s'agit pas d'un organe au fonctionnement militaire, ceux-ci réitérent que les demandes de la postulante tombent.

Suite à ces propos la postulante à décider de retirer son postulat.

St-Saphorin s/Morges, le 4 février 2021

*Le rapporteur :
(Signé) Daniel Meienberger*