

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

**Postulat Carine Carvalho et consorts - Pour une police qui reflète la diversité de la population
vaudoise et actrice dans la lutte contre les discriminations**

1. PRÉAMBULE

La commission s'est réunie le mardi 8 décembre 2020 au Swiss Tech Convention Center (STCC) sur le site de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) à Ecublens, afin de traiter de cet objet. Pour cette séance, la commission était composée de Mesdames Carine Carvalho, Alice Genoud, Florence Gross, Nathalie Jaccard ; Messieurs François Cardinaux, Philippe Ducommun, Julien Eggenberger, Claude Matter, Denis Rubattel, Jean Tschopp et le soussigné, président-rapporteur.

Pour cette séance, Madame la Conseillère d'État Béatrice Métraux, Cheffe du Département de l'environnement et de la sécurité (DES) était accompagnée de Madame Olivia Cutruzzola, Cheffe de la section prévention criminelle et relation citoyens à la Police cantonale (Polcant) et de Madame Christèle Borloz, Directrice des ressources humaines à la Polcant.

Les notes de séances, qui ont servi à l'élaboration du présent rapport, ont été prises par Madame Marie Poncet-Schmid, secrétaire de commissions parlementaires au Secrétariat général du Grand Conseil (SGC). Le président-rapporteur soussigné et les membres de la commission l'en remercient vivement.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

La postulante déclare que son objet traite de la question, de manière générale, de la diversité au sein de la police, plus spécifiquement des questions de genre. Il est demandé une stratégie au gouvernement répondant à 3 objectifs :

- s'assurer de la mixité et la diversité des effectifs de police avec une réflexion sur le recrutement autour de la détection de talents, de la promotion et les chances de reconnaissance de carrière dans la police. Les conditions de travail au sein de la police doivent être sûres, afin d'éviter les discriminations et le sexisme autant pour les femmes que pour les hommes ;
- s'assurer de la diversité de la population au sein de la police tout en réfléchissant à celle-ci. Elle demande des informations sur la formation continue des policières et des policiers au vu des nouveaux défis importants et missions auxquels est confrontée la police ;
- s'assurer que la police demeure un employeur attractif. Elle aimerait connaître la satisfaction dans le travail des policières et policiers et souhaite que la police soit un modèle pour d'autres polices cantonales.

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

La Conseillère d'État donne un certain nombre d'informations. Il est utile de préciser que son intervention concernera uniquement la Polcant et pas les dix autres corps de polices régionales et communales du canton.

La question Hommes-Femmes

Des chiffres pour illustrer le nombre de femmes à la Polcant : en octobre 2020, il y avait 15% de femmes en uniformes dans les effectifs de la gendarmerie, 30% de femmes à la sûreté et 30% aux services généraux. La progression des femmes est donc importante et continue. L'objectif de la Polcant est de continuer à féminiser les cadres. Elles sont largement minoritaires au sein des effectifs de celle-ci, mais il est poussé à leur

formation. Les premières femmes officières de police ont été nommées en 2016 et 2018. En 2019, plusieurs femmes ont été promues comme cadres spécialistes, cadres intermédiaires ou cadres supérieurs. Dans les campagnes de recrutement, il est mis en avant autant les femmes que les hommes. Ce souci de diversification est partagé par les polices municipales et régionales. Depuis de nombreuses années, la Polcant participe à la « journée Osez tous les métiers (JOM) » où plus de cent élèves de 7^e année à 9^e année découvrent ce métier chaque année.

La lutte contre la discrimination

En mars 2019, a été créé au sein de la Polcant, la « Division médiation, doléances et remerciements ». Les collaborateurs sont formés et spécialisés dans la prise en charge et l'écoute de toute personne faisant part de son mécontentement vis-à-vis d'une intervention de police. Ils demandent systématiquement à tout policier mis en cause de prendre position et d'apporter la réponse la plus précise qu'il soit au citoyen. Si un policier a commis une erreur, la Polcant la reconnaît et s'excuse avec la prononciation de mesures disciplinaires vis-à-vis du collaborateur si la situation se justifie.

La formation

À l'Académie de Police de Savatan, il existe l'obligation de suivre le plan fédéral d'étude-cadre. Dans le détail :

- 8 périodes de « Police et migrants » consacrées à des échanges avec des personnes migrantes évoquant leur parcours ;
- concernant les mineurs, il y a 2 périodes d'introduction où il y a des échanges avec des jeunes gens se trouvant en milieu carcéral ; il est abordé les questions de leurs parcours permettant une sensibilisation du policier ;
- 4 périodes de « Psychologie policière » ;
- 2 périodes d'« Éthique policière » ;
- 4 périodes sur les « Droits humains » où il est abordé les groupes vulnérables, minorités, réfugiés, victimes et femmes ;
- une période, chaque semaine, pour « la conduite et l'éducation » ;
- un cours en lien avec l'actualité où il a été abordé récemment la question des genres dans la police et des violences à l'encontre des policiers et des manifestants sur la base de l'actualité française. Ce sont des questions sensibles sur lesquelles interviennent des spécialistes comme des psychologues, des psychiatres, des avocats, des éducateurs et des policiers de terrain avec une grande expérience. La Polcant est en relation avec le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) pour encore améliorer la formation de base.

À la Polcant, un grand travail est effectué pour s'assurer d'un lieu de travail non discriminant. Il va être évalué les améliorations possibles dans ce domaine avec des sondages de satisfaction sur le lieu de travail et la diversité au sein des effectifs. Avec la formation à l'interne et les groupes de parole, la Polcant veut aborder toutes les questions contenues dans le postulat. Elle est consciente aussi que la société, les méthodes, l'enseignement et les policiers évoluent sur ces questions de discriminations et de genres.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

La postulante et d'autres députés demandent qu'un rapport soit établi pour savoir comment le Conseil d'État souhaite aller plus loin pour l'égalité homme femme dans la police.

La directrice des ressources humaines à la Polcant donne son exemple personnel de femme travaillant à la police. Elle a commencé à y travailler à l'âge de 23 ans à l'issue de ses études, et elle est devenue responsable du service juridique et membre de l'État-major (EM) de la Polcant, dont elle a été la première membre féminine pendant quelques années. Aujourd'hui il y a cinq femmes cadre à ses côtés, à l'EM. Elle tient à dire aussi que le commandant de la Police et Madame la Cheffe du département sont extrêmement ouverts à cette mixité et cette valorisation féminine.

Pour les opposants, les informations et les attentes demandées par la postulante figurent déjà dans les rapports de la Polcant. Dans ce contexte, toutes les réponses ont été données et ils remercient le travail fait par la direction de la police et du département.

La postulante propose de rédiger, au vu de la discussion, ainsi sa demande pour une prise en considération partielle de celui-ci : « *Le présent postulat invite le Conseil d'État à faire un état des lieux de la diversité au sein de la Police cantonale, ~~des polices communales et interrégionales,~~ et d'indiquer les mesures prises contre les discriminations, tant parmi leurs effectifs que dans leur action envers la population* ».

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération partielle du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération ce postulat par 6 voix pour et 5 voix contre.

Les Tavernes, le 27 janvier 2021.

Le rapporteur de majorité :
(Signé) Éric Sonnay