

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

Postulat Nicola Di Giulio et consorts

« Qui se préoccupe de l'état de santé de nos policières et policiers ? »

1. PREAMBULE

La commission ad hoc a examiné l'objet cité en titre le mardi 21 novembre 2023, de 17h15 à 18h45, au Parlement. Elle était composée de Mmes Josephine Byrne Garelli, Cendrine Cachemaille (remplaçant M. Cédric Roten), Isabelle Freymond (remplaçant M. Olivier Gfeller), Nathalie Jaccard, ainsi que de MM. Romain Belotti (remplaçant M. Nicola Di Giulio), Jacques-André Haury, Xavier de Haller, Marc Vuilleumier (remplaçant M. Vincent Keller). La soussignée a été confirmée dans son rôle de présidente rapportrice. Y ont participé Mme Sylvie Bula, Commandante de la Police cantonale vaudoise, et M. Vassilis Venizelos, Chef du Département de la jeunesse, de l'environnement et de la sécurité (DJES). Le secrétariat était tenu par Mme Marie Poncet Schmid, Secrétariat général du Grand Conseil que nous remercions pour son travail et sa diligence dans la transmission des notes de séance.

2. POSITION DU POSTULANT

La position du postulant, excusé, est exposée par un commissaire du même groupe. Celui-ci nous donne lecture du texte suivant transmis par le postulant :

« Il était une fois un homme en uniforme, un gardien des rues qui avait connu plus de nuits sans sommeil que de jours de repos. Ses yeux, jadis vifs et perçants, étaient maintenant marqués par les ombres du stress et de la fatigue accumulée au fil des années de service. Je l'appellerai le sergent Martin, c'est un nom d'emprunt, il portait sur ses épaules le poids des responsabilités et des souvenirs qui semblaient s'accumuler comme des charges insurmontables.

Son visage portait les lignes d'une vie dédiée à la protection des autres, mais aussi les cicatrices invisibles de trop nombreux moments difficiles. Il avait vu des côtés sombres de la société que la plupart ne pouvaient même pas imaginer, et chaque incident avait laissé une empreinte sur son âme déjà bien érodée.

Les premières années de service avaient été empreintes d'idéalisme, de la volonté de faire une différence, mais au fil du temps, la réalité brutale de la vie policière avait érodé, ces idéaux. Les conflits, les tragédies et les injustices qu'il avait vues avaient laissé des marques indélébiles sur son esprit. Les appels de détresse et les accidents et les scènes de crime se mêlaient dans sa mémoire comme un tourbillon incessant.

Pourtant, malgré toutes les épreuves, le sergent Martin continuait à endosser son uniforme avec dignité. Sa fatigue était palpable, mais sa détermination à protéger et à servir demeurait intacte. Il avait développé une sorte de sagesse tacite, une compréhension profonde de la nature humaine forgée à travers les rencontres les plus difficiles.

Ses collègues le respectaient, non seulement pour son expérience, mais aussi pour sa résilience face aux tempêtes incessantes de la vie policière. Chaque ride sur son visage était une médaille de bravoure, chaque sourire fatigué cachait une histoire de courage.

Les poids accumulés au fil des ans semblaient s'être transformés en chaînes invisibles, enchaînant son esprit épuisé. Les images des tragédies auxquelles il avait été confronté hantaient ses pensées, et chaque jour de service semblait être une bataille de plus dans une guerre intérieure qu'il n'avait pas signée.

Malheureusement, la sombre réalité de la santé mentale négligée dans la profession a finalement pris le dessus. Incapable de supporter le fardeau écrasant de ses expériences passées et dépourvu des ressources nécessaires pour faire face à la détresse émotionnelle qui l'avait envahi, il a pris la décision dévastatrice de s'enlever la vie.

Son départ a laissé un vide douloureux au sein de sa famille, de ses collègues et de la communauté qu'il avait juré de protéger, ainsi qu'à votre serviteur.

Ceci est un rappel tragique des conséquences parfois insupportables du métier de policier, des blessures invisibles qui peuvent ébranler même les plus forts. »

Le postulat demande de prendre en compte la problématique de la santé des policiers à la suite d'événements décrits dans le postulat ainsi que dans cette lettre. Le métier de policier est dangereux et astreignant – augmentation des interventions impliquant des individus armés, accusations mensongères envers des agents et agentes – et mène parfois au suicide.

Le postulant souhaite donc connaître les mesures prises par les responsables pour protéger la santé du personnel policier.

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

M. le Chef de département rejoint le postulant quant à la nécessité de doter la police de ressources suffisantes. Son personnel est soumis à une pression toujours plus forte – missions complexes, charge émotionnelle, pression médiatique et politique, etc. – et il doit être soutenu de façon pérenne.

Il dresse l'état des lieux des mesures prises par la Police cantonale vaudoise (PCV), n'étant pas compétent dans la gestion des ressources humaines des autres corps de police de l'organisation policière vaudoise (OPV), notamment de la Ville de Lausanne.

Appréciation de l'état de santé des collaborateurs et collaboratrices de la PCV

La PCV ne constate pas, à proprement parler, de dégradation de l'état de santé des policiers et policières. Néanmoins, certaines pathologies mettent peut-être plus de temps qu'auparavant pour se soigner ou se résorber, sans qu'il soit toujours possible de faire un lien direct avec le métier. Jusqu'à ce jour, le monitoring de la police cantonale se base sur les absences maladies et accidents de plus de 30 jours, conformément au processus de case management de l'État de Vaud. Un monitoring des absences inférieures à 30 jours, ainsi que des microabsences (de moins de 3 jours) est en cours d'établissement.

Dans des situations critiques, lorsqu'un membre du personnel policier est déclaré inapte à la fonction en raison de problèmes de santé physiques et/ou psychiques, l'employeur recherche un poste de remplacement à l'interne de la PCV qui répond à la situation et qui soit compatible avec l'état de santé. Un poste non policier peut être proposé. Conformément à l'article 18 de la loi sur la police cantonale, le salaire que le collaborateur ou la collaboratrice percevait dans sa fonction policière et les acquis sociaux y relatifs sont maintenus.

En 2023, deux membres du personnel policier ont été transférés à des postes non policiers en bénéficiant du processus prévu ci-dessus. A noter que dans ces deux situations, la dégradation de leur état de santé physique ne pouvait pas être mise en corrélation directe avec l'exercice de leur métier sur le terrain.

■ Mesures instaurées

La santé physique et psychique des collaborateurs et collaboratrices de la PCV fait l'objet d'une attention particulière et d'un suivi quotidien de la part du commandement, des corps et de la direction des ressources humaines qui disposent de structures spécifiquement dédiées. Ce suivi se poursuit tout au long de la carrière avec des points d'attention particuliers suivant les phases de la vie professionnelle. L'équilibre physique et psychique et la préparation mentale du personnel policier sont l'un des garants de la bonne exécution des missions, de la longévité sur le terrain et du maintien de relations apaisées avec la population dans un contexte d'intervention parfois de plus en plus tendu ou exigeant.

1. *Au moment du recrutement et de l'école de police*

Le recrutement fait l'objet d'une sélection rigoureuse, lors de laquelle les candidats et candidates sont soumis à de nombreux tests d'aptitude tant physique que psychique (tests de sport et de mises en situation, visite médicale, entretien psychiatrique, tests psychométriques, rapport de renseignements, etc.). Si ces examens ont pour objectif de s'assurer que toutes les personnes qui se présentent répondent aux conditions légales d'admission à l'école de police, ils ont en particulier pour but de confirmer que les futurs aspirants disposeront des ressources physiques et intérieures pour se confronter à la dure réalité du métier. En cela, la PCV, en tant que futur employeur, a pour volonté de recruter des candidats et candidates qui présenteront, d'une part, les garanties intrinsèques nécessaires pour ne pas se laisser happer par les difficultés de leur quotidien, mais aussi, d'autre part, qui montrent toutes les prédispositions pour s'épanouir dans leur travail.

Ce suivi, y compris médical, se poursuit à l'école de police de Savatan, avec des bilans de santé réguliers. Le programme de formation fait également une part importante à la préparation psychologique des aspirantes et aspirants au travers de divers modules (psychologie policière, usage de l'arme, etc.). Une attention particulière est portée à leur condition physique. Ils reçoivent des informations sur l'alimentation, la récupération, etc.. Une attention est aussi portée à leur condition mentale au travers de cours sur le stress, la gestion et la connaissance de soi, la récupération, l'épuisement professionnel, etc.

2. *Suivi des policiers et policières par la direction des ressources humaines et les corps*

Si des policiers et policières venaient à être atteints dans leur santé, la direction des ressources humaines (DRH) dispose d'une entité dite de case management pour le suivi des absences de longue durée, ainsi que d'une division « accompagnement au travail » composée de deux psychologues. Ces derniers sont formés à la psychologie d'urgence et à la négociation. Le suivi commun entre la DRH et les corps a pour objectif de maintenir un lien entre le personnel policier et son environnement professionnel, ainsi que de favoriser le retour en emploi et d'éviter de ce fait le prolongement de l'incapacité.

L'accompagnement se fait de manière individualisée. Pour ce faire des entretiens téléphoniques ou en présentiel sont régulièrement organisés. Des séances de réseaux avec différents partenaires (OAI, médecins traitants, médecins consultants, etc.) font également partie des mesures à mettre en place afin d'aménager au mieux les conditions de travail des policiers et policières atteintes.

Lors du retour sur la place de travail, plusieurs aménagements sont prévus, dont :

- ⌘ dispense temporaire des astreintes,
- ⌘ mesures ergonomiques (bureau réglable, uniforme adapté, etc.).
- ⌘ reprise thérapeutique (aménagement global temporaire du poste de travail en termes de taux d'activité, de tâches et de responsabilités),
- ⌘ dans certains cas, transfert dans une entité policière mieux adaptée aux besoins actuels de la personne concernée.

La directrice des ressources humaines, la psychologue responsable du case management et les officiers d'état-major des corps communiquent de façon transparente, dans le respect de la confidentialité inhérente aux situations de santé du personnel policier, afin d'assurer une collaboration optimale dans la recherche de solutions adaptées à chaque cas. Ils remontent régulièrement à la Commandante et aux chefs de corps les situations nécessitant une décision ou une prise en charge à leur niveau hiérarchique.

Sur le plan de la couverture d'assurance, il y a lieu de mentionner que le personnel policier dispose d'une prise en charge étendue en cas d'accident professionnel et non professionnel, laquelle comporte notamment des soins complémentaires, l'hospitalisation en chambre privée et l'allocation financière de la perte de gain.

3. *Lors d'un événement marquant ou d'une intervention difficile*

Un processus immédiat de debriefing et de defusing est mis en place (N.B. : le *defusing* est une technique de prise en charge des personnes qui viennent de vivre un traumatisme psychique, dans les premières heures de celui-ci).

Lors d'un événement marquant ou d'une intervention difficile, un soutien psychologique, est offert, avec pour objectif d'éviter de développer par la suite un choc post-traumatique. Ce processus de suivi est assuré tant par les psychologues de la police cantonale que par l'équipe de débriefing de la PCV, constituée de policiers et policières paires. Le rôle de chacun est défini et permet de répondre de manière rapide et coordonnée aux différents besoins inhérents à la prise en charge.

Un ordre de service interne à la PCV résume cette procédure :

- ⌘ **prise en charge immédiate** : elle a lieu juste après l'événement et permet de subvenir aux besoins de base du personnel policier touché. Dans ce cas, l'objectif n'est pas de revenir sur le déroulement de l'intervention (les faits), mais de veiller uniquement aux mesures essentielles physiologiques et pratiques (se changer, boire quelque chose, centrer sa respiration). La prise en charge immédiate se fait en présence du personnel policier débriefer, parfois accompagné par les psychologues. Elle peut être individuelle ou de groupe ;
- ⌘ **defusing** : il se déroule quelques heures après l'événement et a pour but de faciliter l'expression des émotions et des ressentis, de veiller aux besoins spécifiques et singuliers de chacun et chacune, de fournir des outils et des recommandations permettant une meilleure récupération (tant psychologique que physique). Le defusing se fait en présence du personnel policier débriefer parfois avec les psychologues. Il peut être individuel ou de groupe ;
- ⌘ **débriefing émotionnel** : il se planifie le plus souvent au moins une semaine après l'événement et se base sur une technique visant à atténuer les réactions de stress aigu liées à un choc émotionnel. Deux séances sont nécessaires, la deuxième se déroulant la plupart du temps un mois après le premier entretien. Le débriefing émotionnel est animé par les psychologues, en présence d'une personne du personnel policier débriefer. Il peut être individuel ou de groupe ;
- ⌘ **suivi** : il est assuré par les psychologues et vise à accompagner les policiers et policières à la suite d'un événement critique, et ce lorsque les deux/trois premières prises en charge n'ont pas suffi à permettre une récupération optimale. Différentes méthodes de suivi psychologique, reconnues pour leur efficacité, sont alors proposées, comme l'intégration neuro-émotionnelle par les mouvements oculaires (EMDR), pour permettre à la personne d'éviter un état de stress post-traumatique (ESPT). Le suivi est inscrit dans le temps et ne se substitue pas à une psychothérapie. Si les psychologues observent un besoin plus spécifique ou qui dépasse le seul cadre professionnel, elles orientent le policier ou la policière vers un suivi auprès d'un praticien privé.

Sur demande de la hiérarchie, certains corps de polices communales peuvent s'adjoindre les services d'une personne du personnel policier débriefeur et des psychologues de la PCV lors d'interventions potentiellement traumatiques.

4. *Formations continues, concept sport et santé et infirmerie*

Des formations continues sont proposées afin de sensibiliser aux diverses problématiques de santé physique et psychologique. Un concept de sport et santé est également mis en place afin de sensibiliser le personnel à la nécessité de maintenir un équilibre physique et psychique, ceci également dans l'optique d'éviter les épuisements professionnels et les absences de longue durée. Ainsi des cours de yoga, de méditation et d'exercices cardio-vasculaires, par exemple, sont proposés. Un partenariat est conclu avec l'UNIL et Unisanté permet aux collaborateurs et collaboratrices de bénéficier d'un suivi sous forme de bilan de santé, sur le temps de travail. Une infirmière est également présente sur le site du centre Blécherette à hauteur de 20% par semaine, afin de répondre aux besoins tels que vaccination, bilans de santé, conseils nutritionnels, etc.

5. *Prise en charge de la défense du personnel policier.*

La confrontation à une instruction pénale représente généralement une source de stress pour le policier ou la policière pouvant se répercuter sur sa santé et son travail si cette procédure s'étale dans la durée.

En sus des mesures précitées, la PCV a mis en place un réseau de défense du personnel policier par l'intermédiaire d'avocats. Ces derniers sont mandatés pour représenter le personnel policier dans le cadre des procédures judiciaires auxquelles ils sont confrontés en tant que victimes ou prévenus. Cela les décharge du poids administratif de telles procédures et, dans la majorité des cas, contribue à les rassurer tout en évitant un stress supplémentaire.

Le suivi des mandats est assuré à l'interne par la directrice des ressources humaines, qui fait le lien avec les avocats mandatés. En cas de sollicitation par la PCV, les notes d'honoraires sont prises en charge par le service.

En conclusion, la PCV n'a pas réalisé une étude formelle sur l'état de santé des policières et policiers cantonaux. Elle a toutefois mis sur pied toute une série de mesures qui permettent de prévenir la péjoration de l'état de santé physique et psychique, de même que d'intervenir en soutien et en accompagnement des personnes concernées en cas de besoin. Des aménagements de poste sont fréquents, le temps que le collaborateur ou la collaboratrice se remette d'une maladie ou d'un accident.

En outre, le processus appliqué, en cas d'inaptitude physique ou psychique, permet d'offrir de nouvelles perspectives professionnelles à des policiers ou policières atteints dans leur santé.

S'agissant des polices communales, il convient de rappeler qu'elles ne dépendent pas hiérarchiquement du canton et que la PCV ne peut pas intervenir directement sur les questions de santé du personnel policier incorporé à ces corps. Tout au plus, ce sujet pourrait être abordé au Conseil cantonal de sécurité, et cas échéant, faire une fois l'objet d'un projet. Les éventuelles mesures qui en découleraient devraient en revanche être admises et mises en œuvre individuellement, par chaque corps de police de l'OPV.

M. le Chef de département remercie le postulant de se préoccuper de la santé des policiers et policières. Les mesures en place peuvent figurer dans un rapport de manière plus développé, avec des exemples, mais une étude générerait une charge administrative importante pour la PCV.

4. DISCUSSION GENERALE

L'ensemble de la commission reconnaît les grandes difficultés et la forte pression auxquelles est soumise la police, qui mérite le plus grand respect. C'est un métier usant en raison notamment des horaires, des situations sur le terrain et des enjeux sociétaux. Cette pénibilité, renforcée par le manque

d'effectifs, menace directement l'état de santé des agents et agentes et la qualité de leur travail. Les commissaires expriment donc leur vive reconnaissance à la police pour son engagement quotidien.

Par ailleurs, un commissaire annonce défendre la police dans des procédures pénales et intervenir dans le cadre de la formation à Savatan. D'autres commissaires sont parents ou proches de personnes travaillant dans la police, voire ont travaillé en partenariat avec la police, et ainsi être assez au fait de la réalité du terrain.

La discussion générale porte sur plusieurs questions et points soulevés par la commission auxquels répondent Mme la Commandante de la PCV et M. le Chef de département.

Formation

A une commissaire qui questionne l'adéquation entre formation de base à Savatan et enjeux actuels, il lui est répondu que la formation à Savatan est reconnue par l'ensemble des professionnels comme étant de qualité. Les futurs policiers et policières qui y sont passés sont dotés des outils adéquats pour assurer leurs missions sur le terrain.

La formation a été enrichie au fil des années, notamment avec des matières relevant de la psychologie - pour faire face aux situations stressantes - avec des jeux de rôle en particulier. L'enseignement se base sur l'association de professionnels dans le but de donner le bagage le plus complet aux aspirants et aspirantes.

Depuis deux cycles, le brevet fédéral s'obtient au terme de la formation à Savatan suivie d'une formation dans un corps de police. Un mentoring ou coaching accompagne les personnes en formation jusqu'à l'obtention du brevet. L'encadrement que l'on peut offrir à des jeunes en formation dépend de la taille du corps de police toutefois c'est une responsabilité de tous les corps de police de former les futurs policiers et policières.

Au terme de la première année à Savatan, tous les futurs policiers et policières ont reçu la même formation, au terme de la 2^e année, il y a une différenciation dans les missions.

Un commissaire remarque que nombre de professions nécessitent une première année de pratique en complément de l'enseignement théorique.

Formation continue

Une commissaire s'enquiert de l'accessibilité à la formation continue au vu du manque d'effectifs au sein des corps de police.

Le Chef de Département apporte la réponse suivante : une année comme 2023 où sont agendés de nombreux événements mettant les effectifs de police à contribution – commémoration du Traité de Lausanne, matches de football, visite du Président Macron, par exemple – il est parfois difficile d'assurer les minima de formation continue pour lesquels les corps de police doivent libérer leurs effectifs. Les cursus qui permettent de développer un parcours de carrière sont suivis et on constate une augmentation de leur fréquentation. Il en va de la sécurité du personnel. Peut-être y a-t-il des renoncements pour des formations plus importantes.

Effectifs

Un commissaire demande des précisions sur les affirmations du postulant quant à une baisse des effectifs.

En valeur absolue, les effectifs ne diminuent pas. Toutefois, la démographie soutenue caractérisant notre canton, la richesse des activités et événements qui s'y déploient, ainsi que son dynamisme posent des défis à la police. Si la PCV a essayé de maintenir ses effectifs, avec la volonté de combler les futurs départs à la retraite, les polices communales ont tardé.

Cette année, il y a eu une augmentation des effectifs, augmentation également souhaitée pour l'année prochaine.

Un autre commissaire s'enquiert des transferts de personnes des polices communales, qui les forment, vers la PCV. Les transferts vont dans les deux sens, mais certaines polices communales paient les frais de leur positionnement géographique.

Police cantonale/communales

Un commissaire estime que le postulat aurait trouvé une meilleure place sur le plan lausannois, car plusieurs points concernent cette ville. A cela, deux commissaires relèvent que les enjeux sont différents entre les polices communales et la PCV et que les disparités de salaires entre la PCV et les corps communaux contribuent à ce que des personnes changent de corps de police.

Le Chef de département précise qu'il existe la Police coordonnée, instituée par la loi. La gouvernance relève d'un Conseil cantonal de sécurité composé aussi des représentants et représentantes des polices communales. Des projets sont portés par les polices et le Conseil cantonal de sécurité qui vise à répondre aux interrogations, notamment quant aux sujets récurrents des différences salariales entre les polices. A cette question, il est à prendre en considération que, les conditions de travail ne sont pas toutes comparables. Des polices égales quant aux missions et aux salaires n'existeront jamais.

Les salaires ne sont pas forcément plus élevés à la PCV. On recherche l'harmonisation des salaires pour les aspirants et aspirantes ; pour les officiers, il y a des différences salariales. La PCV est attractive en raison d'une plus grande diversité des missions, de prérogatives données par la loi et de compétences que l'on peut y développer par rapport aux polices communales, à l'exception de celle de Lausanne. Il y a des échanges et transferts intercorps, une mobilité du personnel policier. La PCV peut agir en subsidiarité des polices communales.

Concernant la Police coordonnée, nombreux sont les exemples de réussite en matière de collaboration entre les corps de police, comme le récent centre de Nyon où des locaux sont partagés. Les missions sont différentes, tout en étant complémentaires, entre les polices qui peuvent venir en appui les unes des autres.

Agressions envers la police

A un commissaire demandant des données sur les agressions dont est victime la police, il lui est répondu que la PCV ne tient pas de statistiques. Ce sont les chiffres en matière de dépôts de plaintes pour violence ou menaces contre les fonctionnaires qui sont indicatifs. Ces dernières années, on observe une baisse des dépôts de plaintes. Reste à savoir si le personnel policier renonce à déposer plainte.

Toujours est-il que le sujet, à savoir si une situation mérite d'être dénoncée, est abordé fréquemment en rapport de commandement. Mme la Commandante de la PCV dénonce, parfois, des situations de violence ou des actes inadéquats face au personnel policier.

Un commissaire s'interroge sur ce qui est mis en œuvre pour soutenir la police lorsqu'elle est la cible de messages haineux, par exemple via des tags dans l'espace public. La fédération suisse des syndicats de police ayant publié un sondage, récemment réalisé auprès de milliers de fonctionnaires sur leur satisfaction au travail, qui met en évidence le manque de reconnaissance des autorités lors d'attaques dans les médias.

Une autre commissaire a appris que la difficulté des situations et le stress auxquels doit faire face la police de Lausanne conduisent des personnes à ne pas s'y engager.

Le Chef de Département et la Commandante apportent les réponses suivantes : les messages affectent le personnel avec une intensité différente. Les cellules de soutien décrites, précédemment, peuvent être activées afin de trouver un soutien. Il est tout aussi important que les autorités politiques et la hiérarchie puissent entendre la dénonciation des paroles haineuses et la reconnaissance de leur impact de la bouche des personnes affectées par ces propos. Reconnaître le rôle de la police dans un état droit est essentiel.

Il existe des formations pour la gestion des émotions et du stress, et la capacité de se protéger des attaques. On attend de la police qu'elle supporte ces messages, toutefois, nous ne devons pas oublier que ce sont des personnes et qu'il peut aussi être difficile pour elles d'accepter certains messages. Les psychologues peuvent alors aider à évacuer ce stress accumulé.

■ *Prise en considération du postulat*

Une commissaire estime préférable que le département travaille sur les mesures et actions concernant les effectifs et la formation plutôt que sur un rapport présentant les mesures déjà décrites. Pour un autre commissaire, les explications données par le département sont rassurantes : le Conseil d'État s'occupe de la santé de la police. Ainsi, par souci d'une certaine sobriété parlementaire, on devrait s'en tenir là et classer le postulat.

Plusieurs commissaires notent aussi que les constats du postulant ne sont pas tout à fait exacts. Toutefois, la pénibilité du métier étant réelle, il est indispensable de se préoccuper de l'état de santé du personnel policier.

Une commissaire ne souhaite pas classer le postulat, car il est nécessaire d'obtenir une réponse concernant la détresse émotionnelle de la police et les mesures prises pour y répondre. Elle souhaite, par ailleurs, des données chiffrées sur les dépôts de plaintes par la police.

Elle propose la prise en considération partielle du postulat pour limiter la réflexion à la PCV – suppression de « communaux » – et pour demander non une étude, mais un bilan des mesures prises.

D'autres commissaires abondent dans ce sens : mobiliser des ressources pour mener une étude serait disproportionné, voire inutile, au vu des explications entendues. La conclusion telle que rédigée permet au Conseil d'État de présenter un rapport plutôt qu'une étude.

Les commissaires estiment nécessaire d'exprimer leur soutien à la police et leur reconnaissance vis-à-vis de leur travail pénible, car elle en a besoin.

M. le Chef de département remercie la commission pour son soutien à la police. Il s'engage à communiquer des informations complètes au Secrétariat afin de permettre la rédaction d'un rapport de commission détaillé. *(La note de la prise de position du Conseil d'État a été transmise à la secrétaire de commission et a été intégrée au point 3.)*

Un commissaire suggère que la commission recommande la prise en considération partielle du postulat, mais que l'on cherche à convaincre M. Di Giulio de le retirer en plénum, une fois les informations complémentaires du Conseil d'État reçues.

Un commissaire propose de modifier la conclusion en demandant un bilan et non une étude au sujet de l'état de santé de la police.

Le représentant du postulant se rallie à cette dernière proposition.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération partielle du postulat, modifier comme suit :

« Au vu de ces éléments qui sont de nature à porter gravement atteinte à la santé et à la vie familiale des serviteurs de l'ordre et de la sécurité publique, le présent postulat invite donc le Conseil d'État d'étudier l'opportunité d'initier une étude et de tirer à présenter un bilan au sujet de l'état de santé des policières et policiers cantonaux et communaux. »

La commission recommande au Grand Conseil de prendre partiellement en considération ce postulat, à l'unanimité des membres présents, et de le renvoyer au Conseil d'État.

Denens, le 18 décembre 2023

*La rapportrice :
(Signé) Laurence Cretegny*