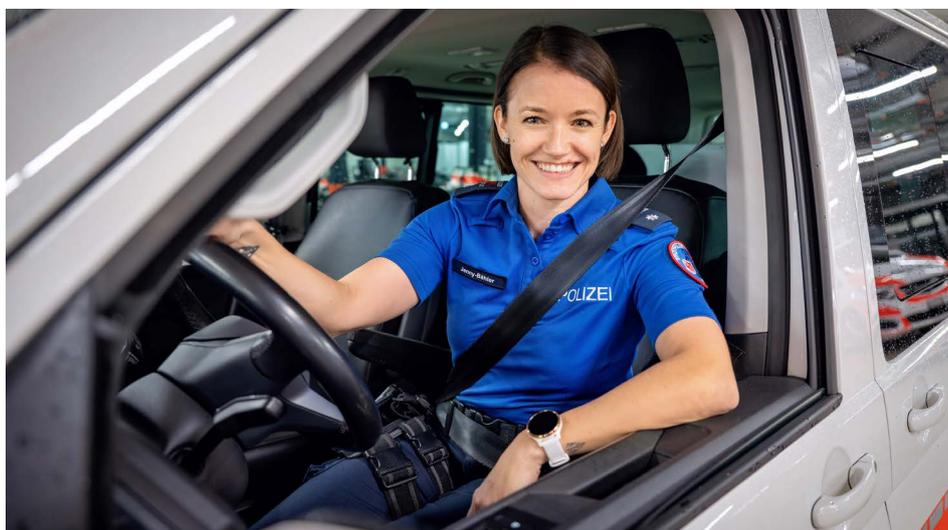


Entretien avec Stephanie Jenny-Bähler →

Mentor et modèle

D'abord procureure dans le canton de Saint-Gall, aujourd'hui cheffe de la division principale Enquêtes & Prévention à la police municipale de Winterthur : Stephanie Jenny-Bähler encourage la compréhension et la collaboration efficace entre les autorités de poursuite pénale. Dans l'interview réalisée dans le cadre de la série « Les femmes aux postes de direction dans la police », elle décrit les défis auxquels elle est confrontée dans un poste de direction.

Interview : Alexia Hungerbühler ; photo : police municipale de Winterthur



Stephanie Jenny-Bähler dans un véhicule d'intervention de la police municipale de Winterthur.



Interview

Madame Jenny-Bähler, comment êtes-vous parvenue à votre position ?

Avant de venir à Winterthur, j'ai été pendant près de dix ans procureure dans le canton de Saint-Gall. J'y ai travaillé en étroite collaboration avec la police et j'ai pu me familiariser avec les tâches variées et utiles du métier de policier. J'ai toujours eu à cœur d'approfondir la collaboration entre le ministère public et la police et de promouvoir la compréhension mutuelle, car je suis convaincue que nous ne pouvons atteindre notre objectif que si nous tirons à la même corde. Lorsque la possibilité s'est présentée d'acquérir moi-même une expérience policière en tant que cheffe du département Enquêtes & Prévention de la police municipale de Winterthur, je l'ai saisie avec plaisir. Les thèmes de la police judiciaire et de la prévention m'ont toujours intéressée, et cela s'est donc imposé à moi. Je trouve le travail de cadre dans la police passionnant, ins-

tructif et enrichissant, même si le travail de procureur me manque parfois. J'aime être impliquée sur le plan opérationnel et je trouve super que, vu la taille du corps de la police municipale de Winterthur, je puisse encore être proche du travail de terrain. Il peut m'arriver d'intervenir moi-même pour une audition lorsque les services sont déjà fort occupés. J'apprécie beaucoup que cela soit possible de temps en temps, en plus de mes tâches de direction.

Pourquoi êtes-vous passée de la justice à la police ?

Je brûle de passion pour la poursuite pénale – que ce soit en tant que procureure ou officière de police. Une bonne coopération entre les autorités de poursuite pénale est essentielle pour garantir une poursuite pénale propre et utile. C'est ma conviction profonde. J'ai remarqué que la compréhension mutuelle

du rôle de l'autre fait souvent défaut et qu'une compréhension approfondie permet de poser des jalons dans la bonne direction très tôt dans la procédure. En rejoignant la police, je voulais contribuer à intégrer le point de vue et les tâches du ministère public dans le travail de la police et, d'autre part, apprendre à connaître le travail de la police pour moi-même, car je pense que les connaissances acquises dans les deux organisations me permettront de devenir meilleure dans la poursuite pénale. De plus, lorsque j'étais procureure, j'ai déjà beaucoup fait des permanences et prendre des responsabilités. Faire cela aussi du point de vue police m'a beaucoup attirée. Et bien sûr, je pense qu'il est important que les femmes assument aussi des tâches de direction au sein de la police.

« En tant que cadre, je me sens responsable de donner à mes collaborateurs et collaboratrices les connaissances nécessaires pour bien faire leur travail. »

Quels sont les défis actuels pour vous en tant que cadre ?

D'une part, bien sûr, le manque de personnel auquel nous sommes tous confrontés. Mais d'autre part, les exigences toujours plus grandes envers le travail de la police. Une policière ou un policier doit presque être « quelqu'un à tout faire et à tout savoir ». En tant que cadre, je me sens responsable de donner à mes collaborateurs et collaboratrices les connaissances nécessaires pour bien faire leur travail. Je n'hésite pas à organiser moi-même une formation afin de transmettre rapidement et simplement les connaissances nécessaires aux personnes intéressées. D'une manière générale, je trouve la gestion des gens passionnante, mais aussi très exigeante. Comme je l'ai dit, j'aime assumer des responsabilités, prendre des décisions, trouver des solutions ou optimiser des processus. Je considère que ma tâche principale consiste à m'engager pour les besoins de mon personnel et à assurer ses arrières. J'essaie également d'exprimer activement mes remerciements et mon appréciation pour le travail accompli. Mais ce qu'implique aussi une fonction de direction, c'est bien sûr la prise et l'application de décisions difficiles ainsi que la régulation des relations interpersonnelles. Il m'est parfois difficile de me situer entre les intérêts de l'organisation et ceux d'une personne, ou de prendre des décisions qui ne reflètent peut-être pas mon opinion ou pour lesquelles je sais que je vais décevoir quelqu'un. Mais cela fait partie du job. Ce que je considère aussi comme un défi pour moi, c'est de trouver ma propre place. Je travaille très étroitement avec mes collaborateurs et collaboratrices, mais je ne fais pas vraiment partie d'une équipe. On se sent donc parfois un peu seul.

Y a-t-il des défis pour vous en tant que femme dirigeante dans un domaine masculin ?

Malheureusement, je considère toujours comme un défi le fait qu'une femme soit prise au sérieux au même titre que ses collègues masculins. Si je m'engage par exemple avec véhémence et insistance pour quelque chose, on dit que je réagis émotionnellement. Mais si mes collègues masculins le font, cela n'est pas jugé comme tel, ou différemment. Ensuite, dans les échanges avec d'autres autorités ou la police, il arrive régulièrement que l'on me demande de rédiger le procès-verbal ou d'aller chercher le café. Il n'est pas toujours facile de réagir de manière adéquate. Mais parfois, je m'amuse aussi à me faire sous-estimer. Et rien ne me motive plus que lorsque quelqu'un ne me croit pas capable de faire quelque chose.

Un autre défi pour moi, en tant que femme, mais surtout en tant que mère d'une fille de sept ans, est de concilier vie familiale et vie professionnelle. Des progrès ont été réalisés dans ce domaine, mais on a toujours l'impression de ne pas être vraiment présent où que ce soit. J'ai la chance que mon mari, qui travaille comme chef de service



Durant un exercice d'intervention en ville de Winterthour.



Stephanie Jenny-Bähler en discussion avec son adjoint Oliver Wälchli qui est aussi le chef du service de protection contre la violence de la police municipale de Winterthour.

à la police cantonale de Saint-Gall, soit très flexible et que nous puissions donc bien gérer la situation. Mais j'ai souvent le sentiment que tout le monde souhaite que des femmes occupent des postes de direction, parce que cela fait toujours bien – mais qu'il vaut mieux que ce ne soit pas des mères, parce qu'elles seront absentes quand leur enfant sera malade. Je travaille moi-même à 90% et j'essaie d'être aussi flexible que possible. Mais comme je suis responsable de ma fille pendant mon jour de « congé », il m'est parfois impossible de le reporter. Une femme, une mère, a été engagée à temps partiel, je suis d'avis qu'elle ne doit pas non plus s'excuser si elle doit parfois remplir des obligations familiales, puisque l'employeur a pris cette décision. D'un autre côté, on doit souvent se justifier pour savoir qui s'occupe des enfants pendant le travail. Je ne suis pas sûre que quelqu'un ait déjà demandé à mon mari qui s'occupait les enfants pendant ses heures de travail ...

Ce n'est peut-être pas un défi, mais je remarque tout de même quelque chose : on fait beaucoup plus attention à mon apparence qu'à celle de mes collègues masculins. On me parle souvent de mes vêtements ou de ma coiffure, et j'ai remarqué que ce n'est pas le cas à propos de mes collègues masculins. Mais comme les réactions ont toujours été positives, cela ne m'a pas dérangée jusqu'à présent.

« Il faut en être conscient : les femmes ne doivent pas diriger comme les hommes ! »

Au début en particulier, j'avais l'impression de devoir faire un peu plus mes preuves que mes collègues. C'est peut-être aussi lié au fait que l'on part du principe que la femme nouvellement engagée l'a été en fonction du quota (féminin) et que l'on doit alors d'abord prouver que l'on a obtenu le poste non seulement grâce au quota, mais aussi grâce aux compétences. Je pense que sur ce point, les quotas féminins ne jouent pas en notre faveur, à nous les femmes.

Quels conseils donneriez-vous à vos collègues féminines qui souhaitent faire carrière dans la police ?

Mon principal conseil est le suivant : postulez simplement. Il arrive souvent que des femmes ne postulent pas à des emplois parce qu'elles pensent ne pas remplir les conditions requises. D'après mon expérience, c'est rarement le cas. Si quelqu'un est intéressé par un poste dans la police, la première étape est de postuler. Il faut savoir agir avec habileté tout en défendant ses valeurs, même s'il y a des vents contraires. Il faut en tout cas avoir le cuir épais et de la patience. Et si l'on veut ou ne veut pas quelque chose, il faut le dire clairement et directement.

Mais il faut aussi être conscient que l'on entre dans des structures hiérarchiques auxquelles les femmes ne sont souvent pas habituées en raison de l'absence de service militaire. Il ne faut pas se laisser décourager par cela, mais il faut s'investir un peu. Et il faut en être conscient : Les femmes ne doivent pas diriger comme les hommes ! La direction est différente, et c'est précisément cette différence qui peut nous aider à avoir plus de succès en tant qu'équipe et organisation, et à développer de nouvelles idées et solutions. Je trouve en outre que le réseautage est important, en particulier (mais pas seulement) avec d'autres femmes. J'ai énormément profité de mes collègues féminines occupant des postes similaires et je leur ai demandé activement ce qu'elles feraient différemment ou ce qu'elles me conseilleraient. Il y a trop peu de femmes dans des fonctions de direction au sein de la police, nous devons nous soutenir mutuellement et non nous éviter.

Pourquoi les femmes devraient-elles choisir un métier dans la police ?

Comme le disait déjà la juge américaine Ruth Bader Ginsburg, « les femmes ont leur place partout où des décisions sont prises ». Elles ont donc aussi leur place dans la police et, surtout, à la direction de la police. Je suis convaincue que la police, qui est un domaine très masculin, vit du fait qu'elle reflète la po-



Stephanie Jenny-Bähler s'engage pour une meilleure visibilité des femmes et pour des horaires de travail souples.

pulation et que différents points de vue peuvent y être apportés. Et les femmes en font partie. De nombreuses qualités attribuées aux femmes sont également nécessaires dans ce métier. Et grâce à la modernisation des conditions de travail, qui progresse certes très len-

tement, mais qui progresse quand même, il est de plus en plus possible de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Que faites-vous pour augmenter la proportion de femmes dans la police ?

Au sein de la police municipale de Winterthur, nous avons par exemple décalé le début des rapports de 8 heures à 8 h 30, afin que le personnel qui doit amener ses enfants à l'école ou au jardin d'enfants puisse également arriver à l'heure au travail. Nous avons en outre deux personnes à l'état-major qui travaillent à temps partiel, et nous mettons un point d'honneur à montrer des femmes policières sur les photos. En outre, le personnel a la possibilité de travailler dans la police en uniforme avec des taux d'occupation très faibles, à partir de 20%. Nous pensons qu'il y a tant de policières bien formées qui aimeraient reprendre le travail après un congé maternité, mais qui ne veulent pas travailler à un taux élevé. Nous avons maintenant la possibilité d'utiliser les collaborateurs et collaboratrices à bas pourcentage comme personnel volant et de décharger ainsi les groupes d'intervention. Je suis d'avis que beaucoup de choses sont possibles si l'employeur est prêt à trouver une solution. Personnellement, je m'engage en outre à rendre les femmes visibles dans la police – comme dans cette interview. ←

Les réponses aux questions de l'interview représentent l'opinion de la personne interviewée et pas nécessairement celle de la FSFP.



Stephanie Jenny-Bähler

Stephanie Jenny-Bähler travaille depuis décembre 2022 à la police municipale de Winterthur en tant que cheffe de la division principale Enquêtes & Prévention avec le grade de major. Elle travaille à temps partiel (90%) et est mère d'une fille. Elle a fait ses études de droit à l'Université de Berne, avec une spécialisation en droit pénal et en criminologie, puis a travaillé pendant près de dix ans comme procureure dans le canton de Saint-Gall. Actuellement, elle suit le CAS Leadership de la ZHAW (Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften). Elle passe son temps libre avec sa famille et ses amis, souvent à la montagne, en pratiquant une activité sportive ou en voyageant.