



CONSEIL INTERCOMMUNAL
«SÉCURITÉ DANS L'OUEST LAUSANNOIS»

Bussigny – Chavannes-près-Renens – Crissier – Ecublens –
Prilly – Renens – Saint-Sulpice – Villars-Sainte-Croix

PROCES-VERBAL N° 60

Séance du Conseil intercommunal
du mercredi 17 septembre 2025

Appel

28 délégués sont présents.

Excusés : Mme Arn (Chavannes) - M. Touron (Chavannes) - M. Mayor (Bussigny) - M. Ebibi (Crissier) - M. Montabert (Renens)

Absents : --

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est modifié avec l'ajout d'un point 6, faisant suite au dépôt d'un postulat ainsi que de deux interpellations. L'ordre du jour ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

2. Adoption du procès-verbal du 21 mai 2025

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

3. Assermentation(s)

Mme Geneviève Nosedà Guignard (Prilly) est assermentée séance tenante.

4. Communications du Bureau - Correspondance(s)

Aucune communication.

5. Communication(s) du Comité de Direction

M. Clément excuse l'absence de M. Strittmatter.

Il lit ensuite la communication suivante :

Le Comité de direction a été choqué par les révélations présentées par la Municipalité de Lausanne lors de la conférence de presse du 25 août 2025.

Le Comité de direction, ainsi que la direction de la Police de l'Ouest lausannois, réaffirment que toute forme de discrimination est inacceptable au sein de la police. Cette position est affirmée avec la plus grande fermeté et sans ambiguïté.

Les échanges de messages entre certains membres actuels et anciens de la Police de Lausanne ne sont pas à la hauteur des standards de la profession. Ils jettent un discrédit injuste sur l'ensemble de la police. Nous le regrettons profondément, car ces comportements ne reflètent en rien le travail quotidien des policières et des policiers de la Police de l'Ouest lausannois, en qui nous avons pleine confiance pour aborder chaque intervention et chaque contact avec la population avec respect, professionnalisme et exemplarité.

À la suite des événements récents à Lausanne, la direction de la POL a procédé à un état des lieux interne. Sur la base des indicateurs disponibles (médiation institutionnelle, enquêtes et procédures pénales, contrôle des écrits et supervision des cadres), aucun élément ne permet de conclure à l'existence de comportements discriminatoires au sein de la Police de l'Ouest lausannois. L'absence de signalements ne constitue toutefois pas une garantie absolue, et la vigilance reste de mise.

Des mesures immédiates ont été prises, notamment un rappel ferme adressé à l'ensemble du personnel réaffirmant que le racisme et toute forme de discrimination n'ont aucune place dans la police.

Par ailleurs, des formations spécifiques en communication interculturelle, psychologie, normes pour cadres et racisme systémique sont déjà en place. La direction entend renforcer l'accompagnement quotidien du personnel via des débriefings systématiques, des supervisions ciblées et l'introduction progressive des Techniques d'Optimisation du Potentiel pour soutenir la régulation émotionnelle et la qualité décisionnelle.

Ces initiatives témoignent d'un suivi rigoureux et d'une volonté de vigilance constante, ce qui nous permet de réaffirmer notre pleine confiance dans l'engagement et le professionnalisme du personnel de la Police de l'Ouest lausannois, tout en veillant à la crédibilité institutionnelle et au maintien de la confiance de la population.

Mme Schneider (Renens) prend la parole et précise que, selon l'application RTS Info, un collègue de la POL serait impliqué, alors que le Comité de direction dément toute implication de ses membres.

M. Clément propose de répondre de manière globale au point no 6.

6. Postulat et interpellations

Postulat « renforcer et moderniser les infrastructures policières dans l'Ouest lausannois »

M. Wyssa présente ce postulat dont il en avait déjà parlé suite au rapport que la commission de gestion a établi lors de la visite des postes de base d'Ecublens et Renens. Il revient sur les infrastructures du poste de base de Renens où le système d'accueil du public doit être repensé, les locaux sont trop petits et les vestiaires sont proches de l'insalubrité. La démographie du district ayant très nettement augmenté, il est évident que deux postes de police ne suffisent pas pour assurer l'accueil de la population. La région du Nord (Bussigny, Crissier et Villars-Ste-Croix) est sous-dotée en poste de police. L'objectif est de renforcer la proximité, qui constitue le principe de base de la POL.

La Présidente ouvre la discussion.

M. Birbaum (Ecublens) souhaite intervenir suite à ce postulat.

A l'examen de ce postulat, que je soutiendrai car le sujet est pertinent et mérite une étude par nos Autorités, je me suis fait la réflexion, comme certains d'entre vous sans doute, que cette démarche pourrait avoir des conséquences importantes, que ce soit sur des investissements ou des dépenses de fonctionnement récurrentes.

Par cette intervention, et pour autant qu'elle soit agréée par ce conseil, j'aimerais demander qu'au cas où les conclusions de ce postulat découleraient sur des décisions importantes du CoDIR, il serait très souhaitable que le rapport qui sera rendu à ce Conseil intercommunal en réponse à ce postulat mentionne des chiffres assez précis sur le montant des investissements envisagés et sur l'augmentation des charges de fonctionnement qui en découleraient.

En effet, à la lecture de ce postulat, et après l'examen du budget que nous traiterons tout à l'heure, je me suis demandé comment a évolué le coût de la POL ces dernières années.

J'aurais souhaité pouvoir effectuer une analyse depuis la création de l'association intercommunale de la sécurité dans l'Ouest lausannois, soit en 2007 sauf erreur ou, à défaut, au moins durant les 10 dernières années de la POL. Je n'ai pas pu trouver les chiffres ad hoc, vu l'absence malheureuse d'information dans les archives de notre site internet.

Je me suis donc retranché sur les chiffres qui concernent la participation de ma commune d'Ecublens à la POL, estimant que cela ne devrait pas être trop différent pour les autres communes et, donc, pour l'ensemble de la POL. Permettez-moi de vous faire part de mes conclusions.

De 2014 à 2024, les charges liées à la POL pour Ecublens ont grossi de 31%, alors même que l'IPC n'a été que de 6,2% durant la même période. A titre informatif, et sous réserve qu'elles soient effectivement comparables, les charges que paie Ecublens liées à la police cantonale n'ont évolué que de 6%, soit moins que l'évolution du coût de la vie.

Vu l'accroissement de la population dans la commune, il est également intéressant de comparer l'évolution du coût par habitant. Et là, le coût de la POL est passé de 168 CHF en 2014 à 200 CHF en 2024 par habitant d'Ecublens, soit une augmentation de 19%. Enfin, si l'on pondère ce coût par habitant en fonction de l'évolution de l'IPC, nous sommes toujours à + 6% d'augmentation du coût par habitant.

Nous constatons donc que l'évolution des charges de la POL au cours des 10 dernières années alourdit le poids de la sécurité dans le portemonnaie du contribuable. Si cette évolution n'est pas alarmante, elle n'est quand même pas anodine. D'où mon message de ce soir lié à ce postulat : prenez garde avec la plus grande vigilance aux coûts que peuvent engendrer les conclusions de ce postulat, et cas échéant, envisagez des mesures d'économie possibles dans d'autres secteurs pour en compenser les effets.

La parole n'est plus demandée.

A la majorité (2 abstentions) ce postulat est renvoyé au Comité de Direction.

Interpellation « racisme structurel au sein de la Police de Lausanne, qu'en est-il de la Police de l'Ouest lausannois »

Mme Geneviève Nosedà Guignard lit l'interpellation soutenue par plus de 5 personnes.

En date du 25 août 2025, nous avons appris l'existence de deux groupes WhatsApp sous les noms de "Pirates F" et "Les Cavaliers" au sein de la Police de Lausanne, sur lesquels ont circulé des messages et photos à caractère raciste, antisémite, sexiste ou discriminatoire.

Leur contenu nauséabond ternit l'image de la police dans son ensemble et affecte fortement la confiance que la population place en elle.

La Municipalité de Lausanne a annoncé que quatre mesures de suspension immédiate avaient été prononcées et nous avons appris que quatre nouvelles suspensions avaient été appliquées. Elle a en outre annoncé vouloir engager une réforme en profondeur de la culture de travail au sein de la Police lausannoise.

Selon le journal Le Temps, sur un total d'une cinquantaine de policiers figurant sur ces groupes de messagerie, 21 évolueraient désormais dans d'autres corps de police.

Fondés sur ce qui précède, nous nous permettons de poser les questions suivantes :

En bleu les réponses présentées par M. Clément, Président du Comité de Direction.

1. Parmi les 21 policiers qui évoluent dans d'autres corps de police que celui de Lausanne, est-ce que certains appartiennent à la Police l'Ouest lausannois ?

Selon les informations actuellement disponibles, un policier est concerné.

Dès que le Comité de direction en a eu connaissance, il a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative afin d'évaluer son implication, les faits s'étant toutefois produits alors qu'il était en fonction à la Police municipale de Lausanne.

2. Le cas échéant, est-ce que des mesures de suspension immédiate ont-été prononcées ?

Des investigations sont en cours. Le Comité de direction agit pour accéder aux éléments du dossier détenu par le Ministère public concernant l'agent. Selon les informations transmises par son Conseil juridique, le caractère licite de la transmission des données personnelles fait l'objet d'un débat entre les parties, ce qui pourrait retarder l'accès au dossier.

Il n'y a pas eu de suspension immédiate, une telle mesure n'étant pas envisageable à ce stade de la procédure d'accès au dossier. En revanche, des mesures ont été arrêtées dans l'intérêt de l'agent comme de celui du corps de police, afin d'éviter toute situation de conflit, de pression ou d'atteinte à la crédibilité du service.

Il convient de rappeler qu'en présence d'une procédure pénale en cours, la présomption d'innocence s'applique et qu'il n'appartient pas au Comité de direction de s'y immiscer. En revanche, en sa qualité d'employeur, le Comité de direction prendra les mesures qui s'imposent, dans le respect des exigences légales.

Le Comité de direction réaffirme par ailleurs que toute forme de discrimination n'a pas sa place au sein de la police et que les mesures nécessaires seront prises, le cas échéant.

3. Comment la Police de l'Ouest lausannois se positionne-t-elle face à ces actes ?

Le CoDir et la direction de la POL condamnent avec la plus grande fermeté tout comportement raciste, sexiste ou discriminatoire.

Ces actes sont incompatibles avec les valeurs fondamentales de notre institution, basées sur le respect, l'intégrité et la confiance de la population.

4. Que compte mettre en place la direction concernant une surveillance indépendante de l'action de la POL ?

La question d'une surveillance indépendante de l'action de la POL dépasse la seule compétence de notre corps de police intercommunal, de taille moyenne, au sein de l'Organisation policière vaudoise (OPV). Un tel mécanisme n'est donc pas envisagé spécifiquement pour la POL.

En effet, la mise en place d'une instance indépendante de contrôle ou de surveillance est pertinente principalement à une échelle plus large. Des discussions devront avoir lieu au niveau de la Conférence des Directeurs des Polices communales vaudoises (CDPV) et du Conseil cantonal de sécurité (CCS).

La direction de la POL demeure toutefois attentive à la transparence et au respect des procédures internes, décrites dans la réponse à la question suivante.

5. Quels dispositifs visant à lutter contre les discriminations et à renforcer une culture de travail cohérente avec les attentes que la population peut avoir de la police existent ou sont prévus ?

La POL dispose d'un dispositif structuré visant à prévenir les discriminations, ainsi que les biais implicites, et renforcer une culture professionnelle conforme aux attentes de la population. Ce dispositif s'appuie sur un contrôle interne, combinant la hiérarchie de proximité, la médiation institutionnelle, le suivi des procédures pénales impliquant des employés et une offre de formation continue spécifique.

La formation continue inclut des modules sur les compétences interculturelles, la communication et la gestion des conflits, complétés par des ateliers pratiques avec débriefings structurés et des formations externes ciblées sur des thématiques spécifiques telles que les discriminations LGBTQIA+ ou les relations interculturelles.

La POL met également en œuvre un accompagnement quotidien via des débriefings systématiques, des supervisions ciblées et l'introduction progressive des Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP) pour soutenir la régulation émotionnelle et la qualité décisionnelle.

Par ailleurs, la POL favorise une culture professionnelle réflexive et structurée, standardisant les décisions sensibles et analysant systématiquement les réussites et échecs afin de consolider des pratiques équitables et respectueuses de la population.

En combinant formation, accompagnement et contrôle interne, la POL garantit un traitement juste et équitable de toutes et tous, tout en soutenant le bien-être et la performance de ses agents, dans une démarche d'amélioration continue.

Mme Schneider (Renens) remercie le Comité de Direction pour sa réponse.

Elle comprend qu'un des policiers de Lausanne impliqué dans ces groupes WhatsApp est actuellement employé par la POL. Elle ne voit pas où se situe la présomption d'innocence dans ce contexte.

C'est pourquoi elle demande qu'une enquête indépendante soit menée afin que, même si une seule personne est impliquée, cette enquête pourrait révéler d'autres faits. À Lausanne, les autorités ont apparemment été très surprises ; il est donc possible que la POL puisse également l'être. Ce n'est pas ce qu'elle souhaite, mais cela reste une possibilité. Pour ces raisons, une enquête indépendante est fortement demandée.

M. Clément explique que, désormais informé, le Comité de direction a demandé, comme la police cantonale et la police de Lausanne, l'accès au dossier pour vérifier les implications du collaborateur.

À ce stade, aucun élément concret n'est disponible. La personne concernée a été entendue et des mesures provisoires ont été prises. Le Comité de direction a réitéré sa volonté d'accéder au dossier afin d'avoir une compréhension complète de l'événement.

Une attention permanente est portée à ce dossier, mais tant que le Comité de direction n'a pas accès aux éléments concrets, il ne peut pas réagir de manière pertinente. Cette situation reste inconfortable, sachant que les propos ou suspicions peuvent nuire à la réputation du corps de police.

Mme Lyonette (St-Sulpice) demande s'il ne serait pas opportun d'introduire un point dans le rapport de gestion pour suivre cet événement.

M. Clément doit en discuter avec le Comité de Direction.

M. Morel (Ecublens) explique qu'une personne peut appartenir à un groupe WhatsApp tout en restant passive, ou au contraire être active et exprimer des opinions susceptibles d'être critiquées. Il souhaite qu'une distinction soit faite entre la simple appartenance au groupe et l'émission d'opinions. Il demande si l'on sait de quel type de comportement il s'agit dans ce cas précis.

Présomption d'innocence, répond M. Clément. Le Comité de direction aura un regard différent entre un comportement actif ou passif. Malheureusement à ce stage, le Comité de direction n'a aucune information. Il reste dans l'attente du dossier.

Mme Schneider (Renens) précise que le simple fait d'appartenir à un groupe WhatsApp de ce type et de ne pas dénoncer le contenu n'est pas déontologique. Selon elle, le fait d'alimenter ou non le groupe importe moins : se taire est tout aussi atroce.

Mme Nosedà Guignard (Prilly) remercie M. Clément pour les explications satisfaisantes et propose d'en rester là.

Postulat pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois : prévention des discriminations et formation fondés sur les travaux scientifiques

Mme Chiara Storari (Renens) lit le postulat à l'Assemblée.

Les récentes révélations de la presse concernant l'existence de groupes de discussion au sein de la Police de Lausanne, où ont circulé des messages à caractère raciste, antisémite, sexiste ou discriminatoire, peuvent entamer la confiance que la population accorde à ses forces de l'ordre. La légitimité de la police repose sur la confiance que lui accorde la population. Cette confiance doit donc être renforcée par des mesures concrètes, favorisant la transparence, la vigilance et la prévention.

Le métier de policier peut être exigeant et confrontant. Dans des situations de tension, des réactions ou attitudes discriminatoires peuvent surgir, parfois même sans que leurs auteurs en aient pleine conscience. C'est pourquoi il est indispensable de prévoir un accompagnement régulier, une sensibilisation adaptée et une formation continue sur ces enjeux.

Dans ce cadre, des travaux scientifiques récents, en particulier ceux de la professeure Jennifer L. Eberhardt (Université de Stanford), ont montré combien les biais implicites influencent inconsciemment la perception et la prise de décision, notamment dans l'action policière¹. Elle propose des approches concrètes pour sensibiliser les forces de l'ordre à ces mécanismes et pour réduire leurs effets, favorisant ainsi une pratique plus équitable, respectueuse et garante d'égalité de traitement².

En conséquence, ce postulat demande au comité de direction d'étudier l'opportunité :

¹¹ Eberhardt, J. L., Goff, P. A., Purdie, V. J., & Davies, P. G. (2004). *Seeing Black: Race, Crime, and Visual Processing*. Journal of Personality and Social Psychology, 87(6), 876–893. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.876>

² Eberhardt, J. L., & Ranganath, R. (2017). *Implicit Bias Training for Police*. Annual Review of Law and Social Science, 13, 69–92. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-110316-113415>

De l'introduction dans les programmes de formation continue des policières et policiers de l'Ouest lausannois des modules de sensibilisation et de formation aux biais implicites et aux discriminations, sur la base des programmes de formation existants pour les membres des corps de police dans ce domaine (implicit bias training programs).

De mettre en place un dispositif de suivi et d'accompagnement visant à soutenir les policières et policiers dans leur pratique quotidienne, afin de réduire les risques de comportements discriminatoires et de renforcer une culture professionnelle inclusive.

De réfléchir à la mise en place d'une surveillance ou d'une instance indépendante permettant de garantir une vigilance accrue et transparente sur ces questions sensibles.

L'objectif de ce postulat est double : offrir aux policières et policiers des outils concrets pour mieux comprendre et gérer les mécanismes qui peuvent influencer leurs décisions et garantir à l'ensemble de la population un traitement juste, équitable et respectueux.

La Présidente demande aux conseillers de lever la main s'ils souhaitent appuyer ce postulat (2 abstentions, 3 avis contraire).

M. Clément reprend la parole en indiquant que le Comité de direction a répondu aux questions et proposent, pour ceux qui le souhaitent, d'en prendre connaissance (document papier mis à disposition dans la salle). Sinon ce document sera publié sur le drive.

M. Birbaum (Ecublens) rappelle que la Présidente a fait voter le renvoi au Comité de Direction avant d'ouvrir la discussion. S'il y a une commission qui est créée c'est pour savoir si on veut préavisier le renvoi au Codir ou non. On prend les choses à l'envers.

Le vote est donc annulé.

La Présidente ouvre la discussion.

M. Yazyev (St-Sulpice) ne trouve pas les sources stipulées dans le postulat. Un a été trouvé facilement mais le second n'existe pas.

M. Wyssa (Bussigny) explique que renvoyer le postulat à une commission équivaut à ne pas l'accepter et à en repousser le traitement à long terme, le temps que la commission rende son préavis. Il propose donc de laisser le Comité de direction répondre directement.

M. Constant (Renens) propose, pour le 4^e point concernant la communication, que les efforts déployés par la POL soient communiqués au public afin de renforcer la confiance. Il suggère également une communication claire envers les personnes concernées pour qu'elles comprennent l'importance de respecter les règles.

Mme Storari (Renens) demande que le postulat soit renvoyé à une commission.

Suite à une large majorité (2 abstentions, 3 avis contraire), ce postulat est renvoyé à une commission qui est nommée de suite.

- M. Deillon (Prilly)
- M. Lyonette (St-Sulpice)
- M. Rayroud (Chavannes)
- M. Mayor (Bussigny)
- M. Correvon (Crissier)
- Mme Storari (Renens)
- M. Iseni (Ecublens)
- Mme Monnier (VSC)

7. Préavis 05/2025 « budget 2025 »

M. Delaquis, Président de la commission de gestion, lit les conclusions du préavis.

La Présidente ouvre la discussion.

M. Constant (Renens) demande ce qu'est un bâton tactique.

L'Assemblée accepte que le Commandant intervienne.

Le Commandant Bérard répond que c'est un bâton télescopique qui s'accroche à la ceinture.

Compte 6001.3102 – Littérature professionnelle

M. Constant (Renens) demande de quoi il s'agit.

Le Commandant répond qu'il s'agit principalement d'ouvrages juridiques ou sociologiques ou par exemple des livres sur la discrimination au travail. Il insiste sur l'importance d'une approche du travail policier fondée sur des faits. Il précise également que ces ouvrages ne sont pas bon marché.

Compte 6001.3124 - achat électricité et carburant pour véhicules

M. Constant (Renens) s'étonne de l'augmentation des achats de carburant pour véhicules. Étant donné que la POL a acquis plusieurs véhicules électriques (avec une augmentation constatée de l'achat d'électricité), on pourrait s'attendre à une réduction des achats de carburant ou à une explication dans la page des commentaires.

M. Delaquis (Renens) explique que la commission de gestion regarde cela selon plutôt sous l'angle de la gestion et à travers les comptes.

M. Constant (Renens) estime que, pour être cohérent avec les investissements réalisés, il faudrait montrer de l'ambition en réduisant les achats de carburant.

Compte 6003.31.70 - Frais de manifestations

M. Constant demande ce que justifie cette augmentation somptuaire où l'on passe de CHF 23'138.-- à CHF 53'200.-- au budget 2026.

Le Commandant répond qu'en raison du changement de législature, la journée des élus communaux (JEC) générera des frais importants.

De plus, afin d'être plus visibles, des soirées d'information destinées aux jeunes recrues sont organisées, entraînant des frais supplémentaires.

Compte 6054.3187 - émoluments SAN – requêtes OBV

M. Constant (Renens) demande si c'est la même chose dans les autres cantons, s'ils doivent payer lorsqu'ils identifient des véhicules ou des conducteurs.

Il trouve surprenant qu'il n'y ait pas de possibilité d'avoir accès à ces informations gratuitement et qu'il faille payer pour obtenir ces données.

Une réponse lui sera rendue à la prochaine séance.

Les conclusions du préavis sont lues par M. Delaquis.

A l'unanimité,

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL
"SECURITE DANS L'OUEST LAUSANNOIS"

vu le préavis 07/2025 présenté par le Comité de direction,
Où le rapport de la Commission de gestion,
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

Adopte

- le budget 2026 de l'Association de communes "Sécurité dans l'Ouest lausannois"

Prend acte

1. du plan des investissements de l'Association de communes "Sécurité dans l'Ouest lausannois" pour les années 2024 à 2033
2. du tableau du suivi des fonds de réserve
3. des tableaux des ETP (DO vs budgétés)
4. du tableau du coût par habitant
5. du tableau de la densité policière

8. Préavis 05/2025 « Demande de crédit complémentaire au budget de fonctionnement 2025 - Cotisations LPP (part employeur) »

M. Delaquis indique que, lors de l'examen du budget, certaines proportions n'étaient déjà pas cohérentes. Il précise que la situation vient principalement du fait que la Caisse intercommunale de pension fonctionne en régime sur-obligatoire, sans montant de coordination, ce qui entraîne des cotisations plus élevées que dans une caisse privée.

Le Comité de direction a également précisé que certains postes du budget ne seront pas entièrement utilisés, ce qui devrait permettre de rester dans l'enveloppe globale, même si certaines lignes budgétaires seront dépassées.

M. Delaquis lit les conclusions du préavis.

La parole n'est pas demandée.

A la majorité (une abstention),

**Le Conseil intercommunal
de l'Association «Sécurité dans l'Ouest lausannois»**

Vu le préavis no 05/2025 du Comité de Direction du 13 août 2025,

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

Décide

1. D'accorder au Comité de Direction un crédit complémentaire d'un montant de CHF 253'654.- au budget de fonctionnement 2025, en dépassement de la nature 3040 "cotisation caisse de pensions".
2. D'autoriser le Comité de Direction à financer ce crédit complémentaire par la trésorerie courante.

9. Questions – divers

M. Constant (Renens) demande si, suite aux événements graves qui se sont déroulés à la police de Lausanne (casses dans la ville, incendie, etc), il est prévu une cellule de crise si de tels événements devaient se produire sur le territoire de l'Ouest lausannois.

Le Commandant explique que lors de l'événement survenu à Lausanne, il est apparu qu'aucun corps de police ne peut gérer ce type de situation seul. Ce type d'événement nécessite l'engagement de l'ensemble des ressources disponibles au niveau cantonal, conformément au mécanisme actuellement en vigueur.

Depuis la mise en place de la nouvelle direction opérationnelle, avec l'engagement du chef opérationnel, l'objectif est de travailler non seulement à court terme, mais également à moyen et long terme. Cette approche permet d'anticiper les problématiques et de disposer de processus d'analyse et de réflexion, afin d'offrir des réponses adaptées à chaque situation.

Étant donné que les ressources policières sont limitées, il est essentiel de déployer les bonnes personnes au bon moment et au bon endroit. Cela repose sur l'analyse du renseignement et la planification des interventions.

Une attention particulière est portée à la prochaine soirée « halloween », où des incidents tels que des incendies de poubelles ont été constatés plus fréquemment ces derniers temps. Un dispositif spécifique est actuellement planifié afin de garantir la sécurité de l'ensemble des participants.

Mme Krattinger (Prilly) souhaite savoir comment la révélation de propos racistes tenus par des policiers influence-t-elle la perception et la coopération de la population envers les forces de l'ordre.

M. Clément répète ce qui a été dit en introduction. Pour être perçu positivement par la population, il faut démontrer une déontologie d'exception, être cohérent, travailler de manière proportionnée. La confiance se gagne mètre par mètre et se perd kilomètre par kilomètre.

Il a déjà effectué un stage avec la Police de Proximité et rencontrer des personnes dans le cadre de patrouille qui sont satisfaites du travail de la police.

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour regagner la confiance auprès de ceux qui pensent que tous les policiers sont ainsi. Heureusement, tout le monde ne le pense pas, et la majorité des policiers travaille dans le bon sens.

Mme Dutoit rappelle deux dates :

- 4 octobre 2025 : journée des feux bleus et assermentation
- 26 novembre 2025 : séance du Conseil intercommunal

La séance est levée à 21h25

La Présidente :



C. Dutoit

La secrétaire :



S. Gosteli

