



## Introduction

Le Postulat de Mme Chiara Storari a été déposé lors de la séance du 17 septembre du Conseil intercommunal.

Le soir-même, le Comité de Direction a mis à disposition des membres du Conseil intercommunal des réponses aux questions soulevées par le Postulat. Ces dernières figurent ci-dessous en bleu.

Le Conseil intercommunal a décidé de prendre en compte le Postulat et de le renvoyer à une commission pour préavis.

Cette dernière, s'est réunie le 3 novembre 2025 en présence de

- M. Jean-François Clément. Président du CODIR
- M. Luigi Sartorelli, membre du CODIR
- M. le Lt col Stefan Bérard, Commandant de la POL
- M. le Premier-lieutenant Julien Perler, Responsable de la formation

Elle a rendu un rapport le 26 novembre 2025 (annexe).

Sur la base de ce rapport, la commission a considéré que les réponses du Comité de Direction et de la POL étaient complètes et que les mesures existantes répondaient aux objectifs du Postulat. Le Conseil intercommunal a décidé à l'unanimité de ne pas donner suite au postulat.

### **Pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois : prévention des discriminations et formation fondée sur les travaux scientifiques**

Monsieur le Président,

Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

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 policière<sup>1</sup>. 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 traitement<sup>2</sup>.

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

1. 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*).

Le CoDir partage l'importance de ces enjeux.

La littérature scientifique, notamment les travaux sur la perception et l'orientation attentionnelle (par ex. *Seeing Black*<sup>3</sup>), montre que des associations automatiques peuvent influencer, sans intention discriminatoire, ce que l'on repère plus vite, ce que l'on croit voir et ce dont on se souvient après coup. Ces mécanismes, pertinents pour l'action policière, justifient à la fois la sensibilisation et l'entraînement à des pratiques professionnelles structurées (expliciter le motif du contrôle, ralentir aux décisions sensibles, débriefing de façon factuelle, etc.).

Sur le fond, ces contenus sont déjà intégrés à la formation continue de la POL depuis plusieurs années.

Le dispositif interne de la POL s'articule autour de trois axes complémentaires.

1. D'abord, des modules de compétences interculturelles (module 1 = Perception et communication ; module 2 = Impact des valeurs dans l'intervention ; module 3 = Approche des conflits), animés par Mme Véronique Schoeffel, spécialiste de la communication interculturelle, qui permettent de travailler les différences de perception, d'ajuster la communication en situation et de traiter les conflits avec des outils opérationnels.
2. Ensuite, des modules de psychologie et communication professionnelle, dispensés par Mme Séolane Bouchoucha, psychologue en milieu policier, portant sur les bases de la communication, les attitudes pièges, les conflits (pouvoir, identitaire, cognitif), l'analyse transactionnelle et, pour le volet spécifiquement police, la demande COCA, la préparation mentale-tactique-physique, les modes d'intervention et les schémas de communication.
3. Enfin, chaque fin d'année, des ateliers de mise en pratique avec comédiens, co-animés par ces deux spécialistes, permettent d'ancrer les acquis à partir de vignettes proches

---

<sup>11</sup> 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>

<sup>2</sup> 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>

<sup>3</sup> 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.





du terrain et de systématiser le débriefing structuré afin d'identifier les angles morts (dont les effets de biais) et d'améliorer les gestes professionnels.

Ce dispositif est complété par des offres externes proposées en début d'année, auxquelles participent, par rotation, environ vingt collaboratrices et collaborateurs de la POL chaque année, sur des thématiques telles que les discriminations LGBTIQ notamment (concepts, réalités, posture professionnelle, cas concrets et réseau de prise en charge) et migration/relations police–minorités (perceptions réciproques, place du religieux dans l'espace public, incidents critiques, gestion d'écarts culturels).

Par ailleurs, sans entrer dans le détail d'un programme qui ne relève pas de la POL, nous relevons que la formation de base des aspirants inclut déjà des enseignements dédiés à la psychologie et à la communication.

Le service de formation de la POL demeure par ailleurs réactif aux évolutions du contexte et met en œuvre, lorsque nécessaire, des compléments ciblés. À titre d'exemples concrets prévus pour la fin d'année :

- La formation « Normes sociales et rôle du cadre » (octobre–décembre), obligatoire pour l'ensemble des cadres intermédiaires et co-animée par Mme Séolane Bouchoucha et le chef de la formation, abordera les thématiques de harcèlement, de sexisme et de racisme, ainsi que plus largement la diversité et l'inclusion, avec des déclinaisons opérationnelles pour l'encadrement.
- L'atelier tactique des poursuites (cours-poursuites), programmé en novembre et obligatoire pour le personnel de Police Secours et des Unités territoriales, visera à standardiser les décisions clés et à renforcer les retours d'expérience via des débriefings structurés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'introduction de modules de sensibilisation et de formation aux biais implicites et aux discriminations est déjà effective au sein de la POL, soutenue par l'intervention régulière de spécialistes externes reconnus et par des mises en pratique systématiques.

Cette dynamique se poursuit dans une logique d'amélioration continue, et le service de la formation de la POL reste ouvert à ajuster les intitulés, contenus ou modalités dès lors que ces évolutions renforcent l'efficacité pédagogique et la qualité du service rendu à la population.

2. 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.

La POL partage cet objectif et travaille déjà, depuis plusieurs années, à faire évoluer les pratiques quotidiennes dans ce sens.

Un axe prioritaire est l'intégration progressive du débriefing systématique au sein des équipes.

Plusieurs corps de police s'interrogent d'ailleurs sur la meilleure manière de procéder ; à ce jour, le « modèle idéal » n'est pas arrêté. Dans la réalité du terrain, les échanges informels après intervention font partie du quotidien, mais ils manquent parfois du questionnement





structuré qui permet de faire émerger clairement ce qui a bien fonctionné, ce qui a moins bien fonctionné et ce qui doit être ajusté.

C'est précisément pour combler cet écart que la formation POL propose, depuis quelques années, des ateliers pratiques axés sur le débriefing structuré et l'intervision. Ces modalités, relativement nouvelles dans un univers qui se contentait souvent d'une critique d'exercice binaire (juste/faux) émise par l'instructeur ou le cadre, installent progressivement une autre habitude de travail. Cette transformation culturelle demande du temps, mais elle est engagée.

Certaines interventions sensibles identifiées comme nécessitant un approfondissement font déjà l'objet de supervisions dédiées avec le concours d'un-e spécialiste externe et du service de formation (par exemple, à Renens, une intervention impliquant un couteau a été supervisée par Mme Séolane Bouchoucha et le chef de la formation<sup>4</sup>).

Parallèlement, une part croissante des modules de formation continue – internes et externes (notamment au niveau OPV) – incluant des simulations sont désormais débriefés de manière beaucoup plus structurée, conformément aux standards enseignés.

Cette dynamique s'articule avec l'évolution de la formation de base. La formation des aspirants s'étend désormais sur deux ans, et le travail de deuxième année met l'accent sur la posture méta (capacité à analyser systématiquement réussites et échecs) afin de préparer une génération d'agents pour qui cette réflexivité deviendra une seconde nature.

Dans la continuité de cette évolution, la POL étudie l'opportunité de formaliser un dispositif d'accompagnement spécifique, articulé autour d'une supervision d'équipe par unité à cadence annuelle, conduite soit par les cadres formés à cet effet, soit par un-e spécialiste externe — à l'image d'un audit qualité ciblé sur les pratiques interactionnelles et décisionnelles. L'objectif serait double : d'une part, offrir un retour structuré, confidentiel et non disciplinaire aux équipes (points forts, marges d'amélioration, décisions à forte discrétion), d'autre part, capitaliser et diffuser les expériences utiles au-delà de l'unité d'origine (revues croisées, intervion inter-unités, mise à disposition d'aides-mémoire). Les modalités de suivi (périmètre, fréquence, indicateurs, partage des enseignements) sont actuellement à l'étude.

Dans l'examen de ces modalités, la POL observe avec intérêt des dispositifs proches déjà déployés ailleurs et qui montrent des effets prometteurs.

Au SPEN, des superviseurs spécifiquement formés offrent jusqu'à cinq entretiens individuels par année à chaque agent afin de revisiter des situations marquantes (violence, décès, etc.) ; au-delà de l'aspect de « ventilation », l'enjeu est de renforcer une posture réflexive et distanciée pour limiter l'installation de biais, de crispations ou d'hostilité face à certains publics.

À la Police cantonale genevoise, un rendez-vous préventif 1 à 2 fois par an est organisé pour les agents exposés aux risques métiers, complété par des ateliers thématiques et une place accrue donnée à l'analyse de pratique en groupe : il s'agit de revenir collectivement sur des situations confrontantes afin de « vider le vase » progressivement, d'objectiver les faits et de consolider une prise de distance professionnelle saine.

---

<sup>4</sup> Gare de Renens – Couteau à la main, il bloque le départ d'un train | 24 heures



Dans la même logique de soutien à la performance et à la santé psychique, la POL débute l'implémentation des Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP), inspirées du modèle français : il s'agit d'outils de régulation individuelle (respiration et cohérence, routines attentionnelles, imagerie mentale, ancrages, auto-brief/auto-débrief) conçus pour mieux gérer la charge cognitive et émotionnelle, améliorer la qualité décisionnelle et optimiser les apprentissages. Ces pratiques sont introduites progressivement en formation, avec une montée en puissance planifiée. L'objectif demeure constant : soutenir le bien-être psychique des collaboratrices et collaborateurs et la qualité de leur travail, dans le respect des citoyennes et citoyens.

3. 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.

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 les réponses aux questions précédentes.

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.

Renens, le 11 septembre 2025

Chiara Storari

Conseillère communale de Renens



## Rapport de la Commission ad-hoc

### Postulat Chiara Storari

#### Pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois Prévention des discriminations et formation fondée sur les travaux scientifiques

La commissions s'est réunie le 3 novembre 2025 à 20h dans la salle de la Meunière 3 à Prilly.

##### Présents

Fonction	Nom - prénom	Communes
Président-rapporteur	M. Fabien Deillon	Prilly
Commissaire et postulante	Mme Chiara Storari	Renens
Commissaire	Mme Elenor Lyonette	St-Sulpice
Commissaire	M. Alexandre Mayor	Bussigny

##### Absents excusés

Fonction	Nom - prénom	Communes
Commissaire	M. Michel Correvon	Crissier

##### Absents non excusés

Fonction	Nom - prénom	Communes
Commissaire	M. Iseni Naser	Ecublens
Commissaire	Mme Antonina Monnier	Villars-st-Croix
Commissaire	Mme Pamela Rayroud	Ecublens

La commission remercie les participants pour leur présence ainsi que pour les contributions apportées.

En la présence de :

M. Jean-François Clément. Président du CODIR  
M. Luigi Sartorelli, membre du CODIR  
M. le LtCol Stefan Bérard, Commandant de la POL  
M. le 1<sup>er</sup> lieutenant Julien Perler, Responsable de la formation

#### Préambule

Conformément au règlement du Conseil Intercommunal «Sécurité dans l'Ouest lausannois», la Conseillère Chiara Storari a déposé un Postulat dont le titre est **«Pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois Prévention des discriminations et formation fondée sur les travaux scientifiques»**.

Le Conseil Intercommunal, en plénum, a voté le renvoi du postulat à une commission pour préavisier le renvoi du Postulat au Comité de Direction ou son classement.

Déjà, au Plénum, l'exécutif, très engagé à la bonne marche de l'institution, a présenté les mesures actuellement engagées pour éviter tout dérapages au sein de la POL.

Le CODIR a distribué durant ce même Plénum ses réponses aux points soulevés. Ces réponses sont annexées au présent rapport.

## Discussions

---

Le CODIR, soucieux d'assurer une transparence totale, présente les mesures déjà mises en œuvre.

Une revue des indicateurs, ainsi qu'une vérification effectuée auprès du personnel, n'ont pas mis en évidence de problèmes systémiques de discrimination ou de racisme au sein de la Police de l'Ouest lausannois. Toutefois, la question du racisme et de la discrimination au sein de la police de l'Ouest lausannois est une question qui est monitorée de manière constante.

À ce stade, aucun élément ne laisse penser que nous serions confrontés à une situation similaire à celle rencontrée à Lausanne.

Il a été expliqué que les collaborateurs évoluent au sein de petites structures (dites Unités), composées chacune d'un maximum de douze personnes, encadrées par deux responsables, un chef et un sous-chef, qui travaillent étroitement avec leurs équipes. Cette proximité opérationnelle permet un suivi direct et constant du fonctionnement interne. A Lausanne, ce sont des unités de 36.

La typologie des interventions, les problématiques sécuritaires et la fréquence des cas diffèrent sensiblement de celles observées à Lausanne. Si le risque lié à la gestion de la frustration des policiers demeure présent, son ampleur n'est pas comparable à celle que connaît la Police de Lausanne. Une attention permanente est prêtée à ces risques. Des moments d'échange et de monitoring sont organisés pour éviter des effets de saturations possibles par rapport aux situations vécues lors des interventions.

Lors du recrutement, les profils des candidats font l'objet d'une vérification rigoureuse. Il est également relevé que les candidats sont conscients de la grande hétérogénéité de la population du District, composé de plus d'une centaine de nationalités différentes.

Le corps de police, et notamment la division Police-secours, compte de nombreux jeunes agents ayant bénéficié d'une formation de base intégrant les enjeux liés à la discrimination et au racisme. Les cursus de formation actuels abordent ces thématiques de manière approfondie, et une formation continue au sein de la POL garantit la poursuite de cette sensibilisation. Une collaboration est par exemple en cours avec une doctorante de l'Unil pour aborder la gestion des émotions en situation d'intervention via la réalité virtuelle.

Des modules spécifiques, portant notamment sur la communication interculturelle, la psychologie et l'accompagnement des cadres quant au traitement des situations sensibles, sont déjà en place, pour certains depuis plusieurs années, bien avant les récents événements lausannois.

Les principes et objectifs de la formation, ainsi que les mesures d'accompagnement offertes aux policiers, ont été présentés. La démarche adoptée à la POL se veut proactive, elle privilégie la prévention des risques et le travail en amont, plutôt que la réaction à des situations problématiques.

Au sein de la POL, tous les agents sont de nationalité suisse, conformément aux exigences légales. Toutefois, un nombre important d'entre eux sont issus de l'immigration et ont été naturalisés, ce qui reflète la diversité culturelle du district, l'un des plus multiculturels du canton.

L'exécutif demeure naturellement à disposition pour fournir toute information complémentaire qui pourrait être demandée. Il espère avoir, par la présente, répondu aux attentes formulées dans le cadre du postulat.



## **Délibérations de la Commission**

---

Le président rappelle le rôle de notre commission.

Les commissaires sont d'avis que les mesures nécessaires à la lutte et à la prévention du racisme et de la discrimination à la Police de l'ouest lausannois sont efficaces et suffisantes. De plus, la situation est constamment monitorée en vue d'adaptations possibles. Bien que le sujet du postulat n'aborde pas cette question, ils sont aussi convaincus que notre institution n'est pas touchée par une déroute structurelle.

Le CODIR a abondamment répondu au postulat, tant par ses communications au plénum, que dans les notes apportées par écrit directement dans le postulat et durant notre séance de ce soir. Les notes en questions sont, comme mentionné au préambule, annexées à ce rapport.

Le sujet est de la plus haute importance et le postulat a permis de sensibiliser toutes les instances sur les risques de dérives liées au racisme et à la discrimination.

La majorité de la commission est donc d'avis que le renvoi du postulat au CODIR n'apporterait pas plus de mesures ou d'informations.

## **Conclusion de la Commission**

---

La commission vote son préavis au Conseil de renvoyer le postulat au CODIR pour étude et rapport ou le classement de celui-ci :

- Vote pour le renvoi du postulat au CODIR : 1
- Vote pour le classement du postulat : 3

les membres présents de la commission vous propose, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les conseillers, de classer le postulat «Pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois Prévention des discriminations et formation fondée sur les travaux scientifiques».

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

Vu le postulat «Pour une confiance accrue dans la Police régionale de l'Ouest lausannois Prévention des discriminations et formation fondée sur les travaux scientifiques» de la Conseillère Chiara Storari,

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

### **Décide**

1. De classer le postulat.

Le Président – rapporteur  
Prilly – Fabien Deillon

Commissaire et postulante  
Renens – Chiara Storari

Commissaire  
St-Sulpice – Elenor Lyonette

Commissaire  
Bussigny – Alexandre Mayor