



Introduction

L'Interpellation de Mme Geneviève Nosedà Guignard a été déposée le 17 septembre 2025 au Conseil intercommunal, lequel a décidé de le prendre en compte.

Le jour-même, le Comité de Direction de la POL y a répondu comme suit (réponses en bleu).

Cf. PV séance du Conseil intercommunal du 17 septembre 2025.

Lors de la même séance, Mme Nosedà Guignard a considéré qu'il a été répondu à satisfaction à l'interpellation.

Interpellation - Racisme structurel au sein de la Police de Lausanne, qu'en est-il de la Police de l'Ouest lausannois (POL) ?

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 :

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.