

CONSEIL INTERCOMMUNAL

COMMUNICATION No 12/2025
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA

**Réponse à l'interpellation de Monsieur le Conseiller
intercommunal Cédric Bussy (Vevey) :**

***« Interpellation pour la prévention des discriminations
de tout genre et le soutien psychologique du
personnel »***

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 25 septembre 2025, Monsieur le Conseiller intercommunal Cédric Bussy (Vevey) a déposé une interpellation « pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel ».

Cette interpellation fait écho à la découverte, au sein de la Police municipale de Lausanne, de l'existence de deux groupes WhatsApp sur lesquels étaient échangés des messages à caractère discriminatoire. L'interpellateur relève l'importance cruciale de travailler au sein des organisations sur les notions de culture d'entreprise positive et inclusive et sur les valeurs d'égalité, de respect et d'ouverture pour guider les collaborateurs et collaboratrices dans leur travail.

Il estime en particulier que la situation lausannoise constitue une opportunité d'auto-critique et d'apprentissage pour l'ASR, celle-ci se décrivant, sur son site internet, comme une organisation régionale de sécurité publique pionnière et apprenante. Il s'interroge également sur les mesures de prévention des différents types de discriminations au sein de l'ASR, mais aussi auprès de la population, et sur le soutien offert aux différentes équipes sur deux aspects fondamentaux :

1. La prévention et la détection des comportements discriminatoires ;
2. Le soutien psychologique et le bien-être du personnel.

Plus précisément, l'interpellateur pose diverses questions auxquelles il sera répondu ci-après.

Réponses aux questions de l'interpellateur

1. PRÉVENTION ET DÉTECTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Question 1 : « *Si des comportements similaires à ceux rendus publics à Lausanne ont été repérés au sein de l'ASR ?* »

A ce jour, aucun comportement similaire à ceux observés au sein de la Police municipale de Lausanne n'a été constaté ou signalé dans les rangs de l'ASR.

Si oui de quel ordre, qu'en a fait la direction de l'ASR et des sanctions ont-elles été prises ? »

-

Question 2 : « *Comment l'ASR se positionne-t-elle face à ces actes ?* »

Préalablement, il convient de rappeler que les faits en question font à ce jour l'objet d'une enquête pénale diligentée par le Ministère public. Il n'appartient donc pas au Comité de direction de l'ASR de prendre position sur une affaire pénale en cours.

Cela étant et de manière plus générale, l'on rappellera qu'à peine quelque jours après l'annonce des faits intervenus au sein de la Police municipale de Lausanne, une communication interne a été adressée à l'ensemble du personnel de l'ASR, le 29 août 2025.

En substance, cette communication réaffirme la pleine confiance et le soutien du Comité de direction à toutes celles et ceux qui exercent leur mission avec intégrité et respect des valeurs de notre Organisation. Elle rappelle néanmoins avec fermeté que le Comité de direction sera intransigeant face à tout comportement contraire au droit, à l'éthique, à la déontologie professionnelle et aux valeurs de l'ASR ; notamment face à tout acte ou propos discriminatoire, raciste, sexiste, irrespectueux ou illégal, que ce soit entre collègues ou dans le cadre des interventions, quel que soit le service concerné.

Question 3 : « *L'ASR dispose-t-elle d'une stratégie de déploiement d'une culture d'entreprise axée sur des prestations et des comportements respectueux de toutes les diversités ?* »

L'ASR considère la diversité des parcours, des âges, des orientations sexuelles, des origines ethniques ou sociales comme une source de richesse. Cette conviction est intégrée dans l'ensemble de ses processus de recrutement et lui permet d'être un employeur qui regroupe des personnes provenant de tous horizons.

Non seulement en tant qu'employeur, mais également en sa qualité d'autorité disposant de prérogatives régaliennes, l'ASR condamne fermement tout comportement pouvant porter atteinte à la personnalité : discrimination, mobbing, harcèlement, comportements irrespectueux.

Toute doléance, interne ou externe, fait l'objet d'une analyse systématique par la hiérarchie et est le cas échéant suivie de mesures managériales, voire disciplinaires.

Question 4 : « *Quel est le dispositif existant pour détecter et agir contre les éventuels comportements irrespectueux et discriminants au sein de l'ASR et auprès de la population ?* »

Les collaborateurs et collaboratrices victimes de comportements irrespectueux, discriminants et/ou harcelants peuvent non seulement s'adresser à leur hiérarchie et aux Ressources humaines, mais également se tourner vers un partenaire externe avec qui nous collaborons depuis plusieurs années, notamment pour déposer leur témoignage. Toute situation fait l'objet d'un suivi.

La population dispose de plusieurs moyens pour nous signaler des comportements inappropriés : courrier, courriel, formulaire de contact en ligne ou appel téléphonique. Le signalement est investigué et les mesures appropriées sont prises en fonction des circonstances spécifiques à chaque cas d'espèce.

Par qui sont traitées les plaintes internes et celles de la population ?

Les doléances ou les plaintes sont traitées, selon la gravité des éléments portés à notre connaissance, par les cadres et Chefs des services concernés, en collaboration avec les Ressources humaines et le Directeur/Directeur administratif. Les cas relevant de la justice pénale font l'objet d'une annonce/dénonciation aux autorités compétentes.

Comment y répond-on ?

Chaque doléance ou plainte émanant de la population est traitée avec diligence et en fonction de sa gravité. Les collaborateurs concernés sont systématiquement appelés à se déterminer sur la situation qu'ils ont eu à gérer et une réponse écrite est adressée au plaignant. S'il est détecté un comportement inapproprié de la part d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, des mesures de recadrage sont entreprises.

Question 5 : « Quels sont les indicateurs chiffrés permettant le suivi de ces problématiques et l'efficacité des mesures prises ? »

Nous ne disposons pas, à ce jour, d'indicateurs chiffrés en lien avec ces problématiques, compte tenu également du fait qu'elles s'avèrent plutôt rares en pratique. Les situations sont traitées de manière individualisée et font l'objet d'un suivi.

2. SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Question 6 : « Décrire le dispositif utilisé par l'ASR pour soutenir ses collaboratrices et collaborateurs dans leur vécu des situations qu'ils jugent difficiles ? »

Les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR peuvent bénéficier des compétences d'un réseau d'intervenants professionnels et d'outils spécifiques, ceci en fonction des situations auxquelles ils sont confrontés et de leurs besoins :

- Mise en place de *defusing*¹ par des professionnels externes immédiatement après une intervention éprouvante ;
- Débriefing par les chefs d'équipe ;
- *Defusing* entre pairs : temps de verbalisation entre collègues au sortir d'une mission pour aider à ventiler les émotions, libérer les tensions, trouver du réconfort ;
- Consultation de personnes ressources, internes ou externes à l'ASR ;
- Consultation psychologique à moyen, long-terme ;
- Aménagement et réorganisation temporaire des activités.

Ces moyens sont-ils soutenus par des protocoles établis et diffusés ?

Chaque collaborateur et collaboratrice est renseigné lors de son engagement sur la politique de l'ASR à l'égard des comportements inadéquats et des outils existants en cas de problème.

En outre, les services de secours disposent de protocoles qui permettent à chaque intervenant et intervenante de pouvoir solliciter spontanément et sans accord hiérarchique préalable les ressources nécessaires à tout soutien psychologique en lien avec leur activité professionnelle. Ces protocoles sont expliqués à chaque nouveau collaborateur et nouvelle collaboratrice et consultables en tout temps sur l'intranet du service concerné.

¹ Technique de soutien psychologique immédiat et bref, réalisée dans les heures suivant un événement traumatisant.

Dans quelles situations et selon quelles modalités ?

Toute situation gérée par nos collaborateurs et collaboratrices peut être impactante psychologiquement, ceci à des degrés divers. Chacun peut spontanément et sans accord préalable solliciter l'aide jugée utile, qu'elle soit organisée en urgence ou dans les jours ou les semaines qui suivent l'intervention.

A titre d'exemple, on peut citer les situations de violences familiales, les interventions en cas de suicide, les victimes d'incendie ou de graves accidents de circulation, ou encore les agressions verbales et menaces physiques dont peuvent faire l'objet nos collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de leur travail.

Toute démarche de soutien est gérée dans le respect de la confidentialité inhérente à une démarche de santé.

Comment l'association évalue-t-elle l'efficacité de ces dispositifs de soutien ? »

Dans le cadre opérationnel, ces dispositifs de soutien sont très bien connus et appliqués. Un développement est néanmoins souhaité par la Direction, pour consolider l'information au personnel sur l'ensemble des possibilités de soutien mises à disposition. La volonté est également d'assurer la cohérence du dispositif dans sa globalité et de disposer d'une offre en formation plus étendue qu'à ce jour.

Question 7 : « Quelles sont les formations continues obligatoires ou optionnelles que suivent les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR en matière de prévention du racisme et des discriminations, d'éthique, et de déontologie ? »

En ce qui concerne le Service de police, la formation des aspirant·e·s se déroule sur deux ans et aboutit à l'obtention du Brevet fédéral de policier.

Durant leur première année à l'Académie de police de Savatan, les aspirant·e·s suivent un plan de formation qui comporte 1'200 heures de cours. Au terme de la première année, un examen valide les capacités opérationnelles. Durant la deuxième année, les aspirant·e·s disposent du titre de policier en formation (PeF) et sont intégrés à plein temps au sein de la structure opérationnelle de leur corps de police. Un portefeuille particulièrement fourni et détaillé doit être élaboré par chaque PeF durant cette année pratique. Il comprend notamment des analyses de cas sur des interventions particulières qu'ils ont eu à gérer. C'est au terme de cette deuxième année qu'ils se présentent à l'examen du Brevet fédéral, lequel ponctue définitivement leur formation de base.

S'agissant des différents cours, plusieurs sujets sont englobés dans le plan de formation, au travers de différents modules spécifiques ou traitant de thématiques plus générales, tels que :

- Police et migrants : 8 heures (théorie et partage avec des migrants) ;
- Ethique (générale et policière) : 34 heures ;
- Droits de l'homme : 17 heures ;
- Violences domestiques : 27 heures ;
- Psychologie : 84 heures (thèmes abordés : communication, prise en charge, influences sociales, perception et mémoire, lecture des émotions, compétences émotionnelles, stress, faire face aux conflits, annonce de décès) ;
- Compétences policières pratiques : 51 heures.

En plus des cours théoriques, bon nombre de ces formations font l'objet d'exercices de mise en pratique avec différents scénarii pour lesquels l'Académie de police fait intervenir des comédiens.

Tant dans la formation de base obligatoire que dans les programmes de formation continue des corps de police communaux vaudois, des modules traitant de thématiques sociétales sont proposés. L'Organisation policière vaudoise a mis en place depuis plusieurs années une formation continue annuelle, ouverte à l'ensemble du personnel policier vaudois et intitulée « Police et Société ». Cette formation se décline en sept modules d'une journée complète traitant des thématiques suivantes :

- Partenariat - secrets professionnels - posture professionnelle ;
- Mineurs ;
- Dépendances ;
- Discrimination de genre et LGBTQI+ ;
- Migration et société en mutation ;
- Radicalisation ;
- Renseignement.

Par ailleurs, la plateforme d'échanges entre le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, les Polices vaudoises et les associations partenaires a réalisé une brochure ci-annexée intitulée « *Contrôles de police : ce que vous devez savoir* ». Cette brochure informe la population sur le déroulement des contrôles de police, ainsi que sur les droits et devoirs des personnes contrôlées.

Précisons également que Police Riviera s'implique activement dans les thématiques d'intégration, en particulier du fait des interventions régulières d'un officier spécialiste de l'interculturalité lors de conférences d'information destinées aux bénéficiaires de l'EVAM. Ces interventions participent à une meilleure compréhension mutuelle entre la police et les populations migrantes. Le petit film qui lance ces conférences est consultable sur ce [lien](#).

Cet officier spécialiste se tient à disposition des communautés et associations, notamment au travers des cours de français dispensés à des personnes migrantes. Enfin, l'on mentionnera qu'un Code de déontologie commun à toutes les polices du canton a été établi suite à la création de l'Organisation policière vaudoise.

Pour ce qui est du personnel des Services d'ambulances et de défense contre l'incendie et de secours, dans le cadre de la formation continue obligatoire, il est sensibilisé à différentes thématiques en lien avec la relation à l'autre. On peut citer ainsi la prise en charge des réfugiés et des migrants, la violence dans les couples, les situations d'urgence psychiatrique ou travailler en situation de non-jugement.

La hiérarchie a pour mission de faire vivre ce qui est enseigné, tant au niveau de la prise en charge de la population que de la transposition en interne de l'ASR (relations avec les collègues).

Question 8 : « Les cadres disposent-ils de formations continues spécifiques pour répondre à des situations de discriminations ou de racisme, mais aussi (et peut-être surtout) pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans les questionnements de natures éthiques ou déontologiques ou d'autre situation complexe ? »

Dans tous les cursus de formation des cadres, des modules spécifiques sont dédiés aux questions de discrimination, d'éthique et de déontologie, qui sont des préoccupations centrales tant dans les formations de base que dans les modules de formation continue. Par exemple, dans le cadre de la formation d'officier de police, une semaine entière est consacrée aux questions d'éthique et de déontologie.

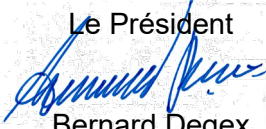
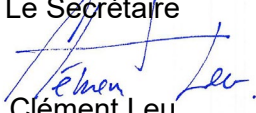
Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions de l'interpellateur et se tient volontiers à sa disposition pour de plus amples renseignements.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'assurance de notre parfaite considération.

Ainsi adopté le 30 octobre 2025

COMITE DE DIRECTION

Le Président  Bernard Degex		Le Secrétaire  Clément Leu
---	---	---

Annexes : brochure intitulée « *Contrôles de police : Ce que vous devez savoir* »

CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'ASSOCIATION SÉCURITÉ RIVIERA (ASR) DU 25 SEPTEMBRE 2025

Interpellation pour la prévention des discriminations de tout genre et le soutien psychologique du personnel

Mesdames et Messieurs membres du comité directeur,
Chères et chers membres de ce conseil,

C'est avec effroi que nous avons appris en date du 25 août 2025 l'existence de deux groupes WhatsApp sous les noms de "Pirates F" et "Les Cavaliers" au sein de la Police de Lausanne. Ces récents événements rendus publics ont soulevé des questions importantes dans notre canton. Ces tristes événements montrent que le racisme, la misogynie et les discriminations de tout genre sont encore bien présentes dans nos institutions et dans notre société en général. Ces révélations nous rappellent l'importance cruciale de travailler au sein des organisations sur les notions de culture d'entreprise positive et inclusive et sur les valeurs d'égalité, de respect et d'ouverture pour guider les collaborateurs et collaboratrices dans leur travail.

La situation lausannoise constitue pour l'ASR une opportunité d'auto-critique et d'apprentissage. Sur son site internet, l'Association de communes Sécurité Riviera (ASR) se décrit d'ailleurs comme « une organisation régionale de sécurité publique **pionnière** et **apprenante** qui incarne une forme unique d'action publique ». Profitons-en pour nous interroger sur les mesures de prévention des différents types de discriminations au sein de l'ASR, mais aussi auprès de la population et ainsi sur le soutien offert aux différentes équipes sur deux aspects fondamentaux.

1. PRÉVENTION ET DÉTECTION DES COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Les collaborateurs et collaboratrices de l'ASR interviennent quotidiennement auprès de personnes en situation de vulnérabilité dans des contextes souvent complexes et tendus. Dans ce cadre, nous aimerions connaître :

- Si des comportements similaires à ceux rendus publics à Lausanne ont été repérés au sein de l'ASR ? Si oui de quel ordre, qu'en a fait la direction de l'ASR et des sanctions ont-elles été prises ?
- Comment l'ASR se positionne-t-elle face à ces actes ?
- L'ASR dispose-t-elle d'une stratégie de déploiement d'une culture d'entreprise axée sur des prestations et des comportements respectueux de toutes les diversités ?
- Quel est le dispositif existant pour détecter et agir contre les éventuels comportements irrespectueux et discriminants au sein de l'ASR et auprès de la population ? Par qui sont traitées les plaintes internes et celles de la population ? Comment y répond-on ?
- Quels sont les indicateurs chiffrés permettant le suivi de ces problématiques et l'efficacité des mesures prises ?

2. SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Les collaborateur-trices de l'ASR sont, par leurs fonctions, confronté-es à des situations extrêmement difficiles : souffrance humaine, violence et mort. Cette exposition répétée peut impacter leur santé physique et mentale. Par ailleurs, les décisions se prennent souvent dans un contexte tendu, en portant des responsabilités importantes, ce qui peut accroître le stress vécu.

Il s'agit ici de répondre à l'obligation légale de tout employeur de préserver la santé et le développement professionnel de ses employés. De cela dépendra la qualité de ce service public. Merci donc de décrire :

- Le dispositif utilisé par l'ASR pour soutenir ses collaboratrices et collaborateurs dans leur vécu des situations qu'ils jugent difficiles ?

Nous pensons ici à la promotion d'une culture positive de l'erreur et de l'entraide au sein des équipes, aux moyens que sont les supervisions individuelles et d'équipe, les formations sur la gestion du stress et la prévention du burn-out, les consultations psychologiques, au defusing et debriefing, etc.

Ces moyens sont-ils soutenus par des protocoles établis et diffusés ? Dans quelles situations et selon quelles modalités ? Comment l'association évalue-t-elle l'efficacité de ces dispositifs de soutien ?

- Quelles sont les formations continues obligatoires ou optionnelles que suivent les collaboratrices et collaborateurs de l'ASR en matière de prévention du racisme et des discriminations, d'éthique, et de déontologie ?
- Les cadres disposent-ils de formations continues spécifiques pour répondre à des situations de discriminations ou de racisme, mais aussi (et peut-être surtout) pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs dans les questionnements de natures éthiques ou déontologiques ou d'autre situation complexe ?

Il est possible que ces dispositifs ne soient pas tous effectifs encore, nous remercions alors la direction de l'ASR de nous exposer quels sont les projets de développement à ce sujet. Ces questions n'ont pas pour but de remettre en question le travail des collaboratrices et collaborateurs de l'ASR ni de sa direction d'ailleurs. Questionner les dispositifs existants permet de promouvoir l'amélioration des services d'une organisation et des prestations à la population.

Nous vous serions reconnaissant-e-s de bien vouloir répondre par écrit à cette interpellation.

Nous vous remercions par avance de l'attention portée à cette interpellation et vous prions de recevoir, Mesdames, Messieurs, chères et chers collègues, nos meilleures salutations.

Pour le groupe des vert-e-s de la Riviera, et le parti socialiste veveysan,
Cédric Bussy



Contrôle de police : Ce que vous devez savoir

Cette brochure vous explique comment se déroule un contrôle de police.
Elle vous informe sur vos droits et vos devoirs.



Votrepolice.ch

Que fait la police pendant un contrôle ?

La police a le droit de contrôler votre identité et vérifier si vous êtes une personne recherchée.

La police a le droit de vous fouiller, de regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement. Elle a aussi le droit de vous arrêter.

La police a le droit de vous emmener au poste de police quand :

- Elle a un doute sur votre identité ;
- Elle pense que vous avez fait quelque chose d'interdit par la loi.

Quelles sont les limites de l'action de la police ?

La police doit respecter des règles strictes pour protéger vos droits et votre dignité.

Pour votre sécurité ou pour protéger d'autres personnes, la police a le droit d'utiliser la force.

Bon à savoir

- La police doit respecter la confidentialité. Cela veut dire qu'elle n'a pas le droit de parler de vous en dehors de son travail.
- Les enfants et les adultes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Mais les personnes fragiles ou vulnérables reçoivent plus d'attention.
- En général, un policier fouille les hommes et une policière fouille les femmes. Si vous êtes une personne transgenre ou intersexuée, vous pouvez discuter avec la police et décider ensemble comment faire.

Quelles sont les lois ?

- Loi sur la police cantonale (LPol)
- Loi fédérale sur la circulation routière (LCR)
- Code de procédure pénale suisse (CPP)

Que devez-vous faire ?

Vous devez dire qui vous êtes, montrer vos papiers d'identité, vider vos poches et ouvrir vos sacs. Vous devez laisser la police vous fouiller et regarder dans vos affaires, votre véhicule ou votre logement.

Quand la police doit faire plus de vérifications, vous devez coopérer et accepter de la suivre au poste.

Votre collaboration facilite le bon déroulement du contrôle.

Quels sont vos droits ?

Avant un contrôle, vous avez le droit de demander le numéro d'identification du policier ou de la policière en uniforme. Sans uniforme, vous avez aussi le droit de voir son badge de police et sa carte de légitimation.

Vous avez le droit de garder le silence. Vous pouvez refuser de vous accuser vous-même ou d'accuser une personne de votre famille.

Si vous pensez que la police vous manque de respect, vous pouvez écrire une réclamation à la Police cantonale. L'adresse exacte se trouve à la fin de cette brochure.

Si vous pensez que la police viole la loi, vous avez le droit de déposer une plainte pénale. Quand vous écrivez au Ministère public, vous pouvez envoyer vos preuves, par exemple un certificat médical.

Contacts

Police cantonale vaudoise

Division gestion des menaces et doléances

Route de la Blécherette 101

1014 Lausanne

E-mail : info.police@vd.ch

Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Avenue de Sévelin 46

1014 Lausanne

Téléphone : 021 / 316 49 59

E-mail : info.integration@vd.ch

Qui a réalisé cette brochure ?

- Les polices vaudoises
- Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)
- Les associations membres de la plateforme d'échanges et de dialogue entre la police et les communautés étrangères



Votrepolice.ch