

**Développement et amélioration de la prise en compte de la dimension éthique  
dans les pratiques du Corps de police**

*Préavis N° 2002/40*

Lausanne, le 26 septembre 2002

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

**1. Objet du préavis**

L'éthique est la faculté de situer les actions quotidiennes de l'être humain par rapport à la finalité vers laquelle elles sont orientées. C'est la possibilité d'améliorer l'adéquation d'un acte en regard de la morale ou des attentes sociales qui la sous-tendent.

Pour le Corps de police de Lausanne, en contact quotidien avec la population et avec chacune de ses couches sociales, le développement de la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques appliquées par ses membres constitue un enjeu capital en vue d'améliorer la qualité des interventions des policiers. A l'évidence, ce développement passe par une sensibilisation de l'ensemble du personnel concerné, si l'on veut obtenir la meilleure corrélation possible entre les comportements des policiers et les attentes de la société à leur égard.

Pour concrétiser cet ambitieux objectif, le Corps de police a établi un concept qui tourne autour de trois axes. Le premier consiste à élaborer une charte éthique et un code de déontologie, ainsi qu'à revoir les procédures disciplinaires, cela afin de bien encadrer les activités de la police. Parallèlement, il convient de mettre en place l'organe de contrôle correspondant, à savoir une commission d'éthique et de déontologie. Le deuxième axe de ce concept consiste à former les collaborateurs du Corps de police à la réflexion fondée sur l'éthique. Enfin, le troisième vise à mettre à disposition des collaborateurs concernés des structures internes sur lesquelles ils pourront s'appuyer dans le domaine de l'éthique.

Ces trois axes conjugués conduiront de manière progressive à une amélioration qualitative du service qui est offert à la population. Les policiers seront invités à développer leurs facultés de jugement et, partant, leur professionnalisme face aux situations rencontrées. De la sorte, la relation de confiance qui existe avec le public s'en trouvera renforcée, relation dont il n'est plus besoin de démontrer l'importance pour le bien-être des citoyens. Cette démarche, dans sa globalité, constitue une tentative de remise en question et d'évolution permanente, qui s'inscrit dans une véritable volonté de transparence de la part du Corps de police.

Convaincue du bien-fondé de l'objectif du Corps de police et, partant, de la nécessité de mettre en œuvre le concept élaboré pour l'atteindre, la Municipalité sollicite l'octroi d'un crédit d'investissement du patrimoine administratif de 627'000 francs pour financer le coût de cette opération.

---

**TABLE DES MATIERES**

<b>1. OBJET DU PRÉAVIS .....</b>	<b>1</b>
<b>2. DÉFINITIONS .....</b>	<b>2</b>
2.1 DROIT .....	2
2.2 DÉONTOLOGIE .....	3
2.3 ETHIQUE .....	3
<b>3. L'ÉTHIQUE APPLIQUÉE : UNE PRATIQUE PHILOSOPHIQUE, ÉDUCATIVE ET POLITIQUE..</b>	<b>3</b>
<b>4. OBJECTIF ET LIMITES DE L'ÉTHIQUE .....</b>	<b>4</b>
4.1 L'ÉTHIQUE: UN LEVIER DE LA CONSCIENCE .....	4
4.2 DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE DE LA RÉFLEXION ÉTHIQUE.....	4
<b>5. ORIGINES DU PROJET ET PARTENARIATS.....</b>	<b>5</b>
5.1 ORIGINES DU PROJET ET PARTENARIATS EXTERNES .....	5
5.2 PARTENARIAT INTERNE .....	5
<b>6. CONCEPT .....</b>	<b>6</b>
6.1 ANALYSE DES BESOINS .....	6
6.2 ELABORATION D'UNE CHARTE ÉTHIQUE ET D'UN CODE DE DÉONTOLOGIE.....	6
6.3 COMMISSION D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE .....	7
6.4 L'ÉTHIQUE AU QUOTIDIEN AU SEIN DU CORPS DE POLICE .....	7
6.4.1 <i>Le conseil permanent d'éthique, de déontologie et de discipline .....</i>	<i>7</i>
6.4.2 <i>L'éthique, la déontologie et la discipline en ligne.....</i>	<i>8</i>
6.4.3 <i>Le séminaire d'éthique pratique.....</i>	<i>8</i>
6.5 DÉLÉGUÉ DU CORPS DE POLICE À L'ÉTHIQUE ET GROUPE DE COMPÉTENCE INTERNE.....	8
6.6 CONCEPT DE FORMATION .....	9
6.6.1 <i>Les leaders: l'instillation éthique par le haut .....</i>	<i>9</i>
6.6.2 <i>Les nouvelles forces au sein du Corps de police : l'instillation éthique par le bas.....</i>	<i>9</i>
6.6.3 <i>Les catalyseurs du processus : l'instillation éthique par le milieu.....</i>	<i>10</i>
6.7 DURÉE DU PROJET .....	10
6.8 BÉNÉFICES DU PROJET .....	10
<b>7. RÉPARTITION DES TÂCHES .....</b>	<b>11</b>
7.1 UNIVERSITÉ DE LAUSANNE (UNIL) .....	11
7.2 UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (CANADA).....	11
<b>8. COÛT DU PROJET.....</b>	<b>12</b>
<b>9. CONCLUSIONS .....</b>	<b>12</b>

## 2. Définitions

### 2.1 Droit

Le droit est l'ensemble des divers lois, ordonnances et règlements que se donne une société démocratique pour régir les rapports de ses membres entre eux, comme les relations de chacun de ses membres avec les institutions. Les infractions au droit sont assorties de sanctions infligées aux contrevenants.

## 2.2 Déontologie

La déontologie est l'ensemble des règles que se donnent les différentes professions pour régir les rapports de leurs membres entre eux et offrir d'elles-mêmes au public une image positive. En ce sens, la déontologie est toujours assortie de sanctions disciplinaires, imposées aux membres de la profession qui ne la respectent pas.

## 2.3 Ethique

L'éthique est un travail de réflexion critique que les sujets entreprennent, soit seuls, soit collectivement, à l'égard des systèmes de normes qui régissent la vie en société. La pratique de l'éthique ne peut pas être séparée d'un travail sur soi qui, à la longue du moins, finit toujours par transformer le sujet.

L'éthique appliquée à une institution (ou éthique professionnelle) est le travail que ses membres consentent à faire les uns avec les autres pour réduire, autant que faire se peut, l'inévitable écart entre leurs pratiques effectives et les points de repères affichés dans les divers textes normatifs censés les régir. De cette définition, il ressort que :

- l'éthique est *un travail* : s'il ne s'agit pas d'un travail d'exécution, auquel on se plie plus ou moins mécaniquement et sans grande créativité, l'éthique est bien une œuvre personnelle à accomplir en vue de devenir soi et d'être plus humain ;
- les membres de l'institution doivent *y consentir* : il n'est en effet pas possible, ni imaginable, de forcer quelqu'un à faire de l'éthique, car ce serait improductif ;
- c'est un travail à faire *les uns avec les autres* : on peut faire de l'éthique seul, dans des cas d'urgence, mais la voie la plus féconde reste la discussion critique menée entre pairs ;
- c'est un travail qui vise à *réduire l'inévitable écart* entre l'idéal et la réalité : il n'y a pas lieu de se scandaliser de cet écart, car l'humaine condition est ainsi faite que personne n'est jamais complètement à la hauteur de ses ambitions, même les plus légitimes ;
- c'est un travail qui tend à *réduire l'écart* entre les *pratiques effectives* et les *balises affichées* : œuvrer à réduire l'écart existant entre ce que l'on annonce vouloir faire et la pratique constitue bel et bien le travail de l'éthique ;
- c'est un travail à accomplir *autant que faire se peut* : cette tâche est, de par sa nature, impossible à achever, raison pour laquelle il convient de ne pas dépenser vainement de l'énergie à tenter de changer ce qui, à l'évidence, ne peut pas l'être, mais de se concentrer sur ce qui est modifiable.

L'éthique n'est donc pas magique et ne conduit pas à des résultats extraordinaires sortant du rationnel. Complémentaire au droit, donc à la discipline et à la déontologie, elle consiste à soutenir le travail de discernement personnel dans l'exercice des activités propres à la corporation. Par conséquent, elle n'est pas une norme additionnelle qui vient alourdir le fardeau réglementaire de l'institution. Elle n'implique l'existence d'aucune sanction extérieure au sujet agissant et constitue une formidable école de formation à l'autonomie de jugement.

## 3. L'éthique appliquée : une pratique philosophique, éducative et politique

En tant que *pratique philosophique*, l'éthique appliquée est une pratique critique, systématique et créatrice, dévolue à la réflexion sur l'excellence en humanité.

Mais elle est aussi une *pratique éducative* dans le sens où elle vise l'émancipation, l'affranchissement et le développement de l'autonomie en accompagnant l'exercice du jugement et en permettant à chacun d'accéder aux « outils » dont il dispose pour résoudre ses problèmes.

L'éthique appliquée est aussi, dans la même ligne, *une pratique politique*, dans le sens que lui donnaient les Grecs, à savoir visant au bien commun. L'éthique appliquée consiste ainsi à contribuer, autant que faire se peut, à la mise en place des conditions optimales du jugement moral.

#### **4. Objectif et limites de l'éthique**

##### **4.1 L'éthique: un levier de la conscience**

C'est grâce à sa perche que le perchiste saute plus haut qu'un sauteur en hauteur classique. L'éthique est également un levier, dont l'objectif est d'élargir la conscience et, pour ce faire :

- de l'éveiller à des perceptions qu'elle n'a pas encore connues, en avivant la sensibilité à des phénomènes qu'elle ne percevait jusqu'alors que confusément
- de la libérer des préjugés, des idées toutes faites, de la vision du monde, de soi et des autres, résultant de l'éducation première.

Tout le monde n'est pas capable, même avec une perche, de battre le record du monde. Certaines personnes y sont prédisposées, certaines moins et d'autres pas du tout. S'ajoutent aux prédispositions naturelles, l'entraînement et toute la réflexion que celui-ci induit.

En éthique, comme au saut à la perche ou comme dans d'autres sports ou disciplines, le rythme et la marge de progression de chaque personne varient en fonction des capacités naturelles et des efforts consentis.

Cela signifie qu'il existe et existera toujours un écart entre l'idéal visé et la réalité. Le défi n'est dès lors pas tant d'atteindre l'excellence que de tout mettre en œuvre pour tenter d'y parvenir. Pour reprendre l'image du perchiste, chaque centimètre gagné a sa valeur et représente un pas supplémentaire vers la perfection.

##### **4.2 Développement de la pratique de la réflexion éthique**

Comme déjà relevé, l'éthique appliquée n'est pas une norme supplémentaire qui viendrait alourdir l'ensemble des textes qui régissent les droits et devoirs des policiers. Elle doit plutôt être considérée comme un apport à la réflexion que mène une personne ou une institution.

Le but de cette formation est de convaincre tous les collaborateurs, qui se trouvent dans des situations particulières, de se poser la question de la finalité et des répercussions de leur action.

L'objectif est également de favoriser le dialogue des policiers avec le public aussi longtemps que possible et de ne recourir à la contrainte que lorsque cela est nécessaire.

Entre l'arbitraire de décisions personnelles et un système normatif aussi précis que contraignant, qui ne saurait malgré tout résoudre toutes les situations se présentant quotidiennement aux policiers, l'éthique est une école de formation à l'autonomie de jugement. Appliquée au Corps de police de Lausanne, elle a pour ambition de favoriser la meilleure adéquation possible entre les comportements des policiers sur le terrain et les attentes de la société.

A terme, ce projet de formation devrait déboucher sur une nouvelle culture professionnelle au sein du Corps de police.

## **5. Origines du projet et partenariats**

### **5.1 Origines du projet et partenariats externes**

La question de l'amélioration et du développement de la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques du Corps de police se pose depuis plusieurs années déjà. Différentes pistes ont été envisagées, mais aucune des propositions évaluées n'avait jusqu'alors répondu aux attentes spécifiques d'un organisme lié à la sécurité publique.

Dans cette dynamique de recherche, le Commandement de la police de Lausanne a noué quelques contacts informels avec le Directeur de l'Institut romand d'éthique, professeur de théologie à l'Université de Lausanne et responsable du programme « Ethique et sciences humaines ».

Grâce à son réseau de partenariats, le Commandement du Corps de police a également pris connaissance des résultats du projet mené à bien par la Chaire d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke avec la Police québécoise, connue sous le nom de Sûreté du Québec (4000 collaborateurs). La réussite de ce projet, reconnue par les policiers, par la hiérarchie de cet organe de sécurité publique et par le monde académique, a conduit le Commandement à prendre contact avec le professeur responsable de cette opération. Cela s'est avéré d'autant plus simple que cet académicien renommé dirige depuis plusieurs années, à Lausanne, un programme complet de formation en éthique appliquée. Cette formation est organisée avec la collaboration de deux instituts privés lausannois.

Plutôt que de travailler séparément, ces deux professeurs, qui se connaissent de longue date, ont décidé, avec l'accord de leurs hiérarchies respectives, de collaborer. Sous la direction du Commandement du Corps de police, ils ont présenté un projet commun qui prévoit les phases suivantes:

- inventaire et analyse des besoins
- formation des leaders
- élaboration de textes normatifs
- mise en place d'une commission d'éthique et de déontologie
- mise en place d'une structure interne propre à soutenir le travail de l'éthique
- formation des collaborateurs

### **5.2 Partenariat interne**

Pour être crédible, cette démarche de développement et d'amélioration de la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques du Corps de police nécessite à la fois du temps et des collaborateurs particulièrement bien formés. Le Commandement a consacré une partie de son budget annuel à la formation de plusieurs cadres, afin d'être le moins dépendant possible des spécialistes des hautes écoles, pour préparer le présent préavis et lancer une première analyse des besoins dans le domaine de l'éthique, de la déontologie et de la discipline.

Le commandant remplaçant, l'officier de presse, la psychologue, le répondant en ressources humaines et le président de l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne suivent ainsi, depuis le début de l'année, une formation en éthique appliquée.

La participation de l'Association des fonctionnaires de police de Lausanne (AFPL) à ce projet est la conséquence de préoccupations communes. L'AFPL a fait état, à plusieurs reprises, des questions qu'elle se pose dans le domaine de l'éthique professionnelle. Constatant que policiers et cadres ont des objectifs identiques sur ce sujet, le Commandement et l'AFPL ont décidé d'unir leurs forces pour

mener à bien ce projet. C'est pourquoi, dès le début de la réflexion, le président de l'AFPL a été associé à la démarche.

Cette cohésion et ce dialogue extrêmement constructifs paraissent fondamentaux pour un projet de ce genre, car une démarche éthique doit être le fait de l'institution et du plus grand nombre possible de ses collaborateurs.

## **6. Concept**

Après plusieurs rencontres avec les deux professeurs lausannois et québécois, le Commandement a conçu un projet en partenariat avec les deux hautes écoles. Spécialisée dans l'enseignement et la recherche interdisciplinaire au travers de son Département interfacultaire d'éthique, l'Université de Lausanne fera bénéficier le projet d'un apport théorique et pratique, notamment en relation avec les aspects juridiques suisses.

Pour sa part, l'Université de Sherbrooke détient une expertise dans le domaine pratique. L'éthique appliquée au domaine de la sécurité publique suppose des compétences particulières et un travail de longue haleine. En résumé, le travail déjà effectué au Canada représente un important savoir-faire et constitue un point d'appui sérieux pour le projet lausannois.

### **6.1 Analyse des besoins**

A l'heure actuelle, les comportements des collaborateurs du Corps de police sont régis par les lois fédérales et cantonales ainsi que par les règlements communaux, en particulier le règlement du Corps de police qui date de 1952. Quelques dispositions, relatives à la discipline et à la déontologie professionnelle, se trouvent dispersées dans divers ordres de service, dont la structure et la cohérence peuvent être améliorées.

Hormis une charte éthique, rédigée pour et par les collaborateurs de l'Office de contrôle du stationnement, le Corps de police ne dispose d'aucun texte pour guider le comportement des policiers dans sa dimension éthique.

Il ressort, notamment du rapport d'enquête rédigé par le professeur québécois et de l'analyse des dispositions législatives et réglementaires existantes, que l'élaboration d'un code de déontologie et d'une charte éthique est nécessaire. L'enquête, menée auprès d'une quarantaine de collaborateurs, a démontré la nécessité pour la police de mieux régler la question de l'erreur professionnelle, de donner de nouvelles impulsions dans le domaine du "leadership" et de mieux valoriser le travail des policiers.

### **6.2 Elaboration d'une charte éthique et d'un code de déontologie**

L'élaboration d'une charte éthique et d'un code de déontologie passe par une analyse complémentaire des besoins et des attentes des membres du Corps de police. C'est pourquoi, afin de permettre cette analyse, le Commandement et l'AFPL ont élaboré un questionnaire interne, qui sera remis à l'ensemble des collaborateurs, puis analysé par les spécialistes du Corps, actuellement en cours de formation dans le domaine de l'éthique appliquée.

Les résultats de ce questionnaire consolideront les bases théoriques et intellectuelles acquises lors de la formation des spécialistes du Corps et permettront l'élaboration de la charte éthique et du code de déontologie du Corps de police de Lausanne.

Les collaborateurs, par le biais de l'AFPL, seront impliqués dans la rédaction de ces textes fondamentaux. Cette implication de l'ensemble des forces du Corps de police est une condition essentielle pour garantir la pertinence de ces textes et une adhésion massive à ce projet.

Une fois rédigés et entérinés par les policiers et par le Commandement, ces deux textes seront soumis à l'approbation de la Municipalité, afin de les ériger en véritables guides des pratiques du Corps de police lausannois.

### **6.3 Commission d'éthique et de déontologie**

Pour que la charte éthique et le code de déontologie, qui sont des outils de réflexion et d'analyse de situations présentes, passées ou à venir, ne restent pas lettres mortes, il convient de créer une commission d'éthique et de déontologie.

Si la présidence de cet organe paraît devoir être confiée à un éthicien de haut niveau, au bénéfice d'une grande culture philosophique et intellectuelle, la présence, au sein de cette commission, de personnes venant d'autres horizons est tout aussi nécessaire. A ce stade, la question de la composition exacte de cette commission est encore en suspens. Au fur et à mesure de l'évolution des travaux et de l'émergence de certaines problématiques, les professeurs lausannois et québécois détermineront, avec les spécialistes du Corps de police, le nombre et la qualité des personnes qui devraient y participer.

Ces personnes devront naturellement bénéficier d'une sensibilité et d'une sensibilisation à la problématique de l'éthique, de façon à assurer la reconnaissance, la légitimité et la qualité des recommandations et propositions, que formulera la commission d'éthique et de déontologie. Une fois entérinées par le Commandement, ces recommandations seront de véritables axes, qui guideront le travail quotidien des policiers lausannois.

La commission se réunira, en principe, à plusieurs reprises durant l'année. Elle se prononcera sur les grands problèmes éthiques.

### **6.4 L'éthique au quotidien au sein du Corps de police**

En plus des grands thèmes de réflexion et des recommandations générales édictées par la commission d'éthique et de déontologie, le Corps de police envisage la création de trois instances chargées de résoudre les questions éthiques que se posent les collaborateurs dans leur travail quotidien.

#### *6.4.1 Le conseil permanent d'éthique, de déontologie et de discipline*

Ce conseil permanent sera composé des membres du Corps de police déjà en cours de formation, dont l'un occupera la fonction nouvellement créée de délégué du Corps de police à l'éthique. S'appuyant sur la charte éthique et le code de déontologie, le conseil permanent d'éthique, de déontologie et de discipline aura pour mission d'évaluer tous les cas touchant ou impliquant un membre du Corps de police.

Le conseil opérera le tri entre les affaires qui relèvent de l'éthique, de la déontologie ou de la discipline. Il pourra assortir d'un commentaire ou d'une recommandation les questions soumises à son évaluation, avant de les transmettre au Commandant, qui reste la première instance habilitée à proposer des solutions aux problèmes se posant aux collaborateurs du Corps de police.

Le but visé par la création de ce conseil est, à terme, de pouvoir donner des réponses aussi justes et aussi équitables que possible à toutes les remarques et plaintes émanant des policiers ou du public, en évitant, autant que faire se peut, l'arbitraire.

#### *6.4.2 L'éthique, la déontologie et la discipline en ligne*

L'analyse déjà menée auprès des collaborateurs du Corps de police le démontre : les policiers se posent de nombreuses questions qui relèvent de l'éthique. Afin de pouvoir apporter aux collaborateurs des réponses à ces questions, un groupe « éthique, déontologie et discipline en ligne » sera créé.

Les policiers et autres collaborateurs pourront ainsi poser toutes questions, solliciter tous avis et émettre toutes considérations relatives à ces trois domaines. Qu'elles aient trait à des événements passés ou à venir, ces demandes seront examinées de manière approfondie et feront l'objet de réponses circonstanciées adressées aux personnes concernées.

#### *6.4.3 Le séminaire d'éthique pratique*

Réunissant périodiquement les collaborateurs du Corps de police formés à la réflexion éthique, ce séminaire aura pour but l'actualisation des savoir-faire en la matière. Il sera un lieu de réflexion et d'échange d'expériences entre les participants.

### **6.5 Délégué du Corps de police à l'éthique et groupe de compétence interne**

Le délégué du Corps de police à l'éthique sera le répondant pour toutes les questions liées à l'éthique et à la déontologie. Devant bénéficier d'une excellente connaissance du travail de policier et d'une maîtrise intellectuelle des questions éthiques, ce collaborateur devra, non seulement sortir des rangs, mais aussi être doté, avant même d'entrer en fonction, d'une excellente formation en éthique appliquée.

Il aura pour tâches de préparer l'ensemble des dossiers et des questions soumis à la commission d'éthique et de déontologie et assumera également le secrétariat du conseil permanent d'éthique, de déontologie et de discipline. Il sera le gestionnaire des avis et recommandations formulés par les deux instances précitées et tiendra les statistiques de l'activité éthique au sein du Corps de police. Il sera le répondant des préoccupations éthiques du Corps de police auprès du Commandant. En liaison avec les leaders du projet, le délégué à l'éthique assurera une sorte de « permanence éthique » et sera chargé de répondre aux questions quotidiennes qui ont trait à ces problématiques.

A terme, soit au moment où le Corps de police pourra se rendre indépendant des universités partenaires, le délégué à l'éthique dispensera, au même titre que les autres leaders du projet, les cours de formation offerts aux nouveaux agents.

Entre les formations, l'éthique en ligne, le secrétariat de la commission d'éthique et de déontologie et celui du conseil permanent d'éthique, de déontologie et de discipline, le délégué du Corps de police à l'éthique sera rapidement très occupé.

Cela étant, la qualité de la réflexion qu'il devra amener au sein du Corps de police ne pourra être obtenue et conservée que s'il bénéficie de l'apport et du regard critiques d'autres spécialistes. C'est pourquoi, pour formuler des recommandations, le délégué du Corps de police à l'éthique devra pouvoir s'appuyer sur les avis d'un groupe de compétence interne, composé de cinq personnes dûment formées à cet effet. L'intersubjectivité, les dialogues, les différences d'appréciation qu'il obtiendra lors des contacts permanents qu'il aura avec les autres leaders du projet lui permettront de fonder la légitimité de ses recommandations.

## 6.6 Concept de formation

Vouloir imposer la réflexion éthique est impossible. Vouloir faire appliquer une charte éthique ou un code de déontologie sans donner aux policiers les bases fondamentales pour les comprendre est illusoire. Pour cette raison, le développement de la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques du Corps de police implique, de manière incontournable, la formation des collaborateurs concernés.

La seule méthode qui permette d'obtenir des succès passe par un travail en profondeur, consistant à mettre sous « perfusion » d'éthique l'ensemble du Corps de police. Pour ce faire, le Commandement a conçu un projet de formation, qui permet d'instiller la réflexion éthique à la fois par le haut, par le bas et par le milieu de la structure (catalyseurs).

### 6.6.1 Les leaders: l'instillation éthique par le haut

Dans un premier temps, il convient de former un certain nombre de leaders. Ces collaborateurs du Corps (commandant remplaçant, officier de presse, psychologue, répondant en ressources humaines, président de l'AFPL) ont, par les fonctions qu'ils occupent et par leurs formations antérieures, les bases nécessaires leur permettant de conduire une réflexion approfondie sur les questions d'éthique.

Il n'en demeure pas moins que, pour leur permettre de remplir les missions qui seront les leurs, une formation spécifique dans le domaine de l'éthique doit leur être donnée. C'est pourquoi, durant l'année 2002, ces cinq collaborateurs suivront les cours nécessaires à l'obtention d'un diplôme en éthique appliquée, décerné par l'Université de Sherbrooke. Il est prévu qu'ils complètent cette formation en 2003 par une maîtrise en éthique appliquée.

Ces investissements dans la formation de collaborateurs permettront au Corps de police d'être autonome à l'horizon 2005-2006. De fait, à cette date, les spécialistes en cause seront en mesure d'assurer, dans le domaine de l'éthique, l'ensemble de la formation des collaborateurs du Corps. Ce groupe de compétence interne constitue une garantie de qualité. Sans devenir des professeurs d'université, mais disposant d'une formation spécialisée, ces collaborateurs assureront la cohérence du projet et faciliteront son évolution sur le long terme.

### 6.6.2 Les nouvelles forces au sein du Corps de police : l'instillation éthique par le bas

Le Corps de police organisera, pour les aspirants, un programme de trois jours de formation aux questions éthiques et déontologiques. Cette formation donnera aux futurs agents les bases nécessaires pour les aider à prendre de bonnes décisions, lorsqu'ils seront confrontés à des situations difficiles.

Dans le courant de leur première année d'activité, ces nouveaux policiers bénéficieront d'une seconde période de trois jours de formation qui leur permettra, dans le prolongement des expériences vécues, d'approfondir leurs connaissances. Au demeurant, les aspirants des autres polices municipales vaudoises bénéficieront également de ces enseignements, puisque le programme de l'Ecole des polices municipales vaudoises est commun.

Ces cours de formation seront organisés annuellement, d'abord avec la collaboration des universités partenaires du projet, puis de façon autonome par le Corps de police, sous la responsabilité des leaders mentionnés ci-dessus.

### *6.6.3 Les catalyseurs du processus : l'instillation éthique par le milieu*

Quelque cinquante collaborateurs du Corps de police bénéficieront d'une formation qui s'étalera sur trente mois. A raison de six modules de cinq jours tous les six mois, ces policiers et civils acquerront de solides bases dans le domaine de l'éthique et constitueront les références journalières pour l'action. De fait, au terme de cette formation, ils seront, en particulier, capables de donner des points de repères quotidiens pour aider les collaborateurs du Corps de police à envisager la finalité et la raison d'être de leur travail lorsqu'ils l'accomplissent.

## **6.7 Durée du projet**

L'instillation de pratiques guidées par une réflexion éthique prend du temps. L'objectif d'améliorer les relations entre la police et le public et entre policiers ne saurait être atteint rapidement. Il conviendra de travailler simultanément sur les trois piliers du projet, soit la formation des policiers, l'élaboration d'un cadre documentaire et la mise en œuvre de structures internes dans le domaine de l'éthique, de la déontologie et de la discipline.

Entre les ambitions de ce projet, défini en commun par le Commandement et l'AFPL, et les réalités, matérialisées par l'implication physique des policiers sur le terrain, le décalage peut être important. La gageure consistera à réduire l'écart entre ces valeurs affichées et les pratiques quotidiennes des collaborateurs.

Pour réaliser cet ambitieux projet, l'idée, déjà évoquée, de mettre le Corps de police sous « perfusion » d'éthique est intimement liée à celle de durée. Pour obtenir des succès dans la durée, il faudra laisser du temps au temps et profiter au mieux des apports attendus des formations acquises par les spécialistes, formations qui s'achèveront au plus tôt au printemps 2004.

A ce moment-là, la charte éthique et le code de déontologie auront été officiellement instaurés comme guides des pratiques du Corps de police et la commission chargée d'en contrôler l'application sera pleinement opérationnelle.

La formation, dans le domaine de l'éthique, des aspirants ainsi que des cadres intermédiaires commencera respectivement en 2002 et en 2003 et se renouvellera par la suite d'année en année. Dite formation pourra, à l'horizon 2005-2006, être assurée par les leaders formés au sein du Corps de police, qui sera désormais complètement autonome en la matière.

Une estimation permet de croire que le processus « d'éthicisation » de la police de Lausanne sera achevé entre 2006 et 2007. Il devra ensuite être alimenté par l'analyse des expériences quotidiennes, afin de déployer pleinement ses effets et d'aboutir à une nouvelle relation entre la police et la population et entre policiers.

## **6.8 Bénéfices du projet**

Le contexte professionnel des policiers leur impose une confrontation fréquente aux drames humains, à la misère sociale et à l'exclusion. Ils sont très souvent les premiers intervenants dans toutes sortes de situations difficiles. La qualité de leurs interventions et leur capacité à prendre en charge les problématiques humaines qui leur sont soumises se révèlent souvent décisives.

A terme, lorsque le processus « d'éthicisation » sera suffisamment engagé, les policiers et les autres collaborateurs du Corps seront entraînés à exercer leur responsabilité personnelle dans les décisions qu'ils prennent. Ce faisant, ils seront largement incités à favoriser, auprès de leurs interlocuteurs, la même dynamique de prise de responsabilité individuelle.

Les bénéfices du projet, bien évidemment impossibles à quantifier, se trouvent précisément dans cette amélioration de la qualité des interventions des policiers, amélioration qui, à son tour, ne peut qu'agir favorablement sur la qualité des relations avec le public et entre policiers. Par une attention constante portée à la finalité de leur travail, les agents de police exercent une action de plus en plus judicieuse. Ce faisant, ils prennent de bonnes décisions et les coûts sociaux induits, dans certaines circonstances, par de mauvaises décisions, peuvent être épargnés. Le projet, dans sa globalité, traduit la réelle volonté du Corps de police de se remettre en question et d'évoluer dans une logique de transparence envers le public.

## **7. Répartition des tâches**

### **7.1 Université de Lausanne (UNIL)**

Dans une première phase, les compétences de l'Université de Lausanne seront mises à profit, dans la perspective de la rédaction des textes formant le cadre documentaire, à savoir la charte éthique et le code de déontologie du Corps de police de Lausanne.

Ces textes, dont le contenu résultera de l'inventaire et de l'analyse des besoins, seront, en principe, rédigés au début de 2003. Ils permettront la mise en œuvre de la commission d'éthique et de déontologie, qu'un éthicien de haut niveau sera, selon toute vraisemblance, appelé à présider. Ce dernier dispensera, en collaboration avec les spécialistes du Corps de police, une formation de base aux membres de cette commission.

### **7.2 Université de Sherbrooke (Canada)**

Le savoir-faire de la chaire d'éthique appliquée de l'Université de Sherbrooke sera mis à contribution, afin d'établir l'inventaire et l'analyse des besoins du Corps de police en matière d'éthique.

Au terme de cette première phase, l'Université de Sherbrooke participera à l'élaboration de la charte éthique et du code de déontologie, sous la direction de l'Université de Lausanne et avec la collaboration des spécialistes du Corps de police. La chaire d'éthique appliquée apportera aussi son concours au fonctionnement de la commission d'éthique et de déontologie, chargée de veiller au respect de la charte et du code précités.

Les compétences de l'Université de Sherbrooke seront surtout mises à contribution pour répondre aux besoins de formation. En effet, avec ses partenaires en Suisse, deux instituts lausannois qui organisent de nombreux séminaires et cours pour le compte de sa chaire d'éthique appliquée, l'Université de Sherbrooke propose un plan de formation adapté aux besoins de la police de Lausanne. Toutes les formations (leaders, aspirants, catalyseurs) seront donc confiées, dans un premier temps, aux enseignants de cette haute école, avant d'être progressivement reprises par les spécialistes du Corps de police.

## 8. Coût du projet

Il se décompose comme suit :

Mobilier pour le bureau du délégué du Corps de police à l'éthique	4'000
Informatique (PC, imprimante, réseau, licences, téléphonie) pour le bureau du délégué à l'éthique	8'000
Inventaire et analyse des besoins	18'100
Elaboration de textes normatifs (code, charte)	14'250
Honoraires pour mise en place de la commission d'éthique et de déontologie	42'000
Formation des aspirants, des "catalyseurs" et des "leaders"	358'100
Accompagnement et suivi du projet	109'000
Honoraires des membres externes de la commission d'éthique et de déontologie	60'000
Débours de formation	13'550
<b>TOTAL:</b>	<b>627'000</b>

Ces dépenses, qui s'échelonnent sur six ans, ne figurent pas au plan des investissements pour les années 2002 et 2003.

## 9. Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes:

*Le Conseil communal de Lausanne,*

vu le préavis N° 2002/40 de la Municipalité du 26 septembre 2002 ;

ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;

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

*décide :*

1. d'approuver les intentions de la Municipalité en matière de développement et d'amélioration de la prise en compte de la dimension éthique dans les pratiques du Corps de police ;

- 
2. de prendre acte de la création, par voie de transfert interne et sans création d'un emploi supplémentaire, d'un poste de délégué du Corps de police à l'éthique ;
  3. d'allouer à la Municipalité, pour la réalisation des opérations figurant sous chiffres 2 à 4, un crédit d'investissement du patrimoine administratif de 627'000 francs ;
  4. d'autoriser la Municipalité à enregistrer, respectivement sous les rubriques 2400.331 et 2400.390 les charges d'amortissement et d'intérêt découlant du crédit précité, calculées en fonction des dépenses réelles.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :  
Daniel Brélaz

Le secrétaire :  
François Pasche