



## Rapport intermédiaire

---

**De :** Nicolas Gillard, Cendrine Rouvinez, Charlotte Barbey, Elena Merlet

**A l'att. de :** La Municipalité de la Ville de Lausanne

**Date :** 3 février 2026

**Objet :** Espace d'écoute des policières et policiers actuels et anciens

---

### TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>DISCRIMINATION LIÉE AUX ORIGINES ET À LA RELIGION</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>SEXISME</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>VALIDISME</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>ALLIANCES ET MISE À L'ÉCART</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	<b>DISCRIMINATION À LA PROMOTION</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>ASYMÉTRIE DES MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<b>4</b>
<b>8</b>	<b>TRAITEMENT DES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES PAR LA HIÉRARCHIE</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	<b>CONTEXTE GÉNÉRAL ET PERCEPTION DES RÉFORMES</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	<b>MESURES PROPOSÉES</b>	<b>6</b>
<b>11</b>	<b>SYNTHÈSE</b>	<b>6</b>
<b>12</b>	<b>NOTE FINALE</b>	<b>7</b>

---

### 1 INTRODUCTION

Depuis la mise en place de l'espace d'écoute, une petite-dizaine d'entretiens ont été menés dont un par téléphone. La grande majorité des personnes entendues sont actuellement membres du corps de police de la Ville de Lausanne alors que deux personnes exercent aujourd'hui d'autres fonctions.

Par ailleurs, quatorze policiers actuellement membres du corps ont rempli le formulaire en ligne. Les propos recueillis au moyen de ce formulaire sont indiqués comme tels dans le présent rapport.

Pour mémoire, l'espace d'écoute externe vise à recueillir de façon anonyme et volontaire tout élément intervenu au sein du corps de police susceptible de constituer une discrimination, ce dans le but d'alimenter les réflexions de la Municipalité sur les mesures et réformes à mettre en œuvre.

Le présent rapport a pour objet de présenter les éléments recueillis, anonymisés puis compilés en synthétisant les principales thématiques abordées. Il traitera principalement de discriminations liées à l'origine, à la religion, au genre et à une situation de handicap, mais aussi de façon plus générale de la mise à l'écart des esprits divergents ou encore de disproportion ressentie dans l'application des mesures disciplinaires. Les auteurs rapportent en conclusion les mesures proposées par les personnes entendues pour faire face aux problématiques qu'elles ont rapportées. Nous rappelons que les informations collectées reflètent des perceptions personnelles et des ressentis et ne constituent pas des faits vérifiés.

## **2 DISCRIMINATION LIÉE AUX ORIGINES ET À LA RELIGION**

Plusieurs policiers ont rapporté avoir été souvent témoins de discriminations liées à l'origine ou à la religion. A titre d'exemple, il semblerait que la formule « personne bien de chez nous » soit régulièrement utilisée dans les mains courantes du JEP (journal cantonal événement police) par opposition aux expressions de « personnes noires » ou de « personnes arabes ». En outre, les termes péjoratifs seraient fréquemment employés dans le cadre des discussions entre collègues.

Certains policiers ont évoqué l'existence de préjugés bien installés, tels que l'association des personnes noires au trafic de stupéfiants, des personnes d'origine sud-américaine à la conduite en état d'ivresse ou des personnes lusophones aux violences domestiques. En outre, des généralités discriminantes liées à la religion seraient utilisées.

Par ailleurs, il y aurait une concentration excessive sur les risques de radicalisation.

Plusieurs policiers nous ont rapporté que l'usage des termes discriminatoires et des stéréotypes évoqués ci-dessus serait banalisé au sein de l'institution. Il semblerait que ce type de propos soit parfois tenu sans gêne en présence de personnes pouvant s'identifier à une catégorie visée ce qui alimenterait la crainte que la situation soit encore plus problématique lorsque ces personnes sont absentes.

Une personne a évoqué une pratique qui consisterait à renvoyer à la maison les personnes de langue étrangère qui souhaiteraient déposer plainte au poste de police et à les instruire de revenir avec un interprète (alors qu'il y aurait semble-t-il des budgets de traduction pour cela).

Plusieurs policiers entendus ont évoqué une pratique visant des personnes d'origine africaine, laquelle serait appréciée de certains. Il nous a été indiqué que les dealers ne seraient jamais violents, mais que certains policiers chercheraient à les pousser à bout et à les humilier.

### **3 SEXISME**

Plusieurs policiers rapportent une culture banalisant les comportements sexistes. Les femmes policières seraient très sexualisées et ce dès leur entrée comme aspirantes à Savatan. Certains policiers chercheraient à voir leurs photos et à entrer en contact avec elles sur les réseaux sociaux. Le schéma se répèterait pour chaque nouvelle aspirante, accompagné de remarques à connotation sexuelle, lesquelles seraient normalisées.

Plusieurs policiers ont indiqué que les femmes seraient particulièrement surveillées au sein de l'institution ; leur légitimité serait régulièrement remise en question. Certains estiment que tout serait fait pour donner une mauvaise image des femmes et les inciter à partir.

D'après certains témoignages, la maternité constituerait un facteur de discrimination pour les policières qui en subiraient des conséquences négatives.

Plusieurs témoignages indiquent que les idées proposées par des policières seraient moins bien accueillies que celles des policiers, même lorsqu'elles ont été validées en amont et que les femmes seraient parfois ignorées ou dénigrées dans les échanges professionnels.

La dynamique ci-dessus s'accompagnerait d'un traitement différencié en cas de problème : lorsqu'un problème survient avec une policière, il serait plus souvent rapporté à la hiérarchie formellement alors que des situations similaires impliquant des hommes seraient réglées de manière informelle.

Il nous a également été indiqué que les femmes seraient plus exposées aux critiques sur leur comportement (ton, sourire, salutations) et que ces remarques seraient normalisées par des courriels ou des demandes d'excuses, alors que pour leurs homologues masculins, ces cas ne seraient pas remontés et seraient réglés directement entre eux, à nouveau de façon informelle.

### **4 VALIDISME**

Un cas de commentaire insultant à l'égard d'une personne frappée d'un handicap a été rapporté.

### **5 ALLIANCES ET MISE À L'ÉCART**

Il est ressorti de plusieurs auditions que l'appartenance au groupe et l'adhésion aux idées de celui-ci seraient une condition d'intégration.

Les personnes considérées comme faibles seraient ciblées et malmenées au sein du corps. Selon certains témoignages, la règle serait de rentrer dans le

moule, de changer de section ou de partir. Ce mécanisme conduirait à l'isolement et à la marginalisation de ceux qui oseraient exprimer un avis divergent de celui du groupe.

A titre d'exemple, il nous a été rapporté que des insultes et des humiliations seraient utilisées lors des interventions en rue pour pousser à la faute les personnes visées ce qui conduirait parfois à un usage disproportionné de la force. Les policiers qui s'étonneraient de cette pratique ou s'y opposeraient seraient progressivement mis à l'écart du groupe.

Plusieurs témoignages évoquent également des alliances internes qui serviraient à protéger certains comportements. Il nous a notamment été indiqué que des rapports auraient été modifiés pour préserver des intérêts particuliers en tenant compte par exemple de liens familiaux.

## **6 DISCRIMINATION À LA PROMOTION**

Plusieurs policiers considèrent que les processus de nomination au sein du corps de police manqueraient de transparence et seraient influencés par des logiques de copinage. Selon eux, les postes à responsabilité ne seraient pas systématiquement mis au concours et certaines fonctions seraient créées ou attribuées à des personnes proches de la hiérarchie.

De l'avis de certains policiers entendus, des nominations se feraient sans procédure formelle, notamment pour des postes élevés dans la hiérarchie. Plusieurs d'entre eux nous ont indiqué que certains cadres auraient été promus malgré des comportements jugés problématiques tandis que des policiers compétents et ayant suivi le cursus requis auraient été écartés.

## **7 ASYMÉTRIE DES MESURES DISCIPLINAIRES**

Plusieurs agents entendus s'interrogent sur les processus disciplinaires dès lors qu'à leur connaissance des policiers qui devraient y être soumis n'auraient été ni avertis, ni suspendus. Au contraire, certains auraient même été promus.

Les cas qui précèdent seraient perçus comme révélateurs d'un sentiment d'impunité . Plusieurs agents y voient une asymétrie qu'ils estiment injustifiée dans l'application des mesures disciplinaires au vu de la suspension récente de certains de leurs collègues.

## **8 TRAITEMENT DES COMPORTEMENTS PROBLÉMATIQUES PAR LA HIÉRARCHIE**

La plupart des personnes entendues sont d'avis que la majorité des problèmes ne remonteraient pas à la hiérarchie.

Plusieurs policiers ont le sentiment que signaler un problème entraînerait un second problème impliquant le dénonciateur, qui devrait souvent se justifier. Ce risque conduirait de nombreux policiers à renoncer à toute démarche. Ils baisseraient ainsi les bras.

Bien que la cellule ARC soit perçue comme attentive aux situations, elle serait considérée comme peu efficace, faute de réels moyens d'intervention. En effet, la mesure de la médiation qui serait généralement proposée par la cellule ARC ne donnerait pas de résultats satisfaisants. Les médecins du travail, de leur côté, ne semblent pas être vus comme une voie d'appui.

Enfin, plusieurs témoignages font état d'un manque d'indépendance perçu au sein de la cellule ARC, en raison de liens jugés trop étroits entre ses responsables et la hiérarchie, plus particulièrement le commandement.

## **9 CONTEXTE GÉNÉRAL ET PERCEPTION DES RÉFORMES**

Plusieurs policiers ont fait état d'un sentiment généralisé d'impuissance et de frustration parmi les policiers, lié notamment à diverses contraintes opérationnelles (zone carcérale surchargée, défaut de moyens d'action, « on fait de l'air »).

Certains témoignages évoquent également l'usure du métier et le sentiment que tous les policiers seraient mis dans le même panier indépendamment de leurs comportements.

Certains policiers ont expliqué que des réformes seraient régulièrement annoncées mais qu'elles ne se traduirraient pas par des changements concrets. Cette situation serait perçue comme une source de déception, alimentant une forte méfiance et une résistance face aux nouvelles initiatives.

Il nous a été indiqué que les compétences métier seraient très valorisées alors que la hiérarchie mettrait de côté le rôle social de la police. Les formations sociales mises en place à cet égard seraient sabotées par la hiérarchie qui les présenteraient comme « imposées par le politique ».

Les témoignages en ligne font état d'une perte de confiance envers la Municipalité. Elle ressort également de certaines auditions.

Toujours dans les témoignages en ligne, plusieurs policiers ont exprimé se sentir injustement traités par la Ville de Lausanne, en particulier par M. le Syndic Grégoire Junod et M. le Municipal Pierre-Antoine Hildbrand, en raison

de leurs récentes déclarations publiques liées à l'affaire des groupes WhatsApp. Ces propos seraient perçus comme un manque de soutien et auraient contribué à une perte de confiance envers l'employeur.

Trois témoignages en ligne contestent expressément les accusations de racisme systémique au sein de la police lausannoise, jugées injustes, infondées et stigmatisantes pour l'ensemble des policiers. Les déclarations publiques du Syndic et du Commandement à ce sujet sont perçues comme insultantes et discriminatoires, portant atteinte à la réputation des agents.

Enfin, quatre policiers ont indiqué sur le formulaire en ligne attendre des excuses publiques de la Municipalité, respectivement une déclaration officielle et publique de soutien au corps de police.

## **10 MESURES PROPOSÉES**

Face aux problématiques évoquées, les personnes entendues ont suggéré certaines mesures telles que la démilitarisation de la formation à Savatan, la valorisation du rôle social de la police, la prise en compte de l'historique d'un candidat avant une promotion, la mise en place de formation de sensibilisation des cadres sur les questions de discrimination et l'application uniforme et équitable des mesures disciplinaires. Selon les personnes entendues, pour garantir le succès des prochaines réformes, les cadres devraient adopter un comportement exemplaire ou être remplacés.

## **11 SYNTHESE**

L'analyse des témoignages recueillis dans le cadre de l'espace d'écoute révèle que des attitudes et comportements de discrimination à raison de l'origine et de la religion, sexistes et discriminatoires à divers autres niveaux semblent être normalisés au sein du corps de police.

Ainsi, d'après de nombreux témoignages, le langage discriminatoire et les stéréotypes fondés sur l'origine ethnique ou la religion semblent banalisés au sein de l'institution.

Des comportements sexistes envers les femmes policières, allant des remarques déplacées à des pratiques discriminatoires dans l'attribution des postes et l'exercice de leurs fonctions, seraient également généralisés.

Une culture d'exclusion des esprits divergents est décrite. Les témoins ont le sentiment que les sanctions disciplinaires seraient prononcées à géométrie variable et/ou qu'il y aurait du copinage dans la promotion des cadres. Ils évoquent également des pratiques d'alliances protégeant les comportements abusifs.

Le ressenti concernant le manque de transparence dans les promotions et les disparités dans l'application des mesures disciplinaires, s'accompagnerait d'une grande précarité des mécanismes internes de signalement et témoignerait d'un milieu fortement hiérarchisé, avec une faible tolérance à la divergence d'opinions.

## **12 NOTE FINALE**

Toute personne qui subirait quelque désagrément que ce soit à la suite de la publication des éléments qui précèdent, qu'elle ait été entendue ou non par les auteurs du présent rapport, doit être invitée à les contacter en utilisant la ligne téléphonique dédiée (058 200 26 26).