

Conseil communal de Lausanne

Initiative :	Postulat
Titre :	<i>Pour un recrutement diversifié et inclusif du Corps de Police de Lausanne</i>
Initiant-e:	Nathalie CARUEL

Résumé : Le postulat demande que la police lausannoise reflète mieux la diversité de la société, en recrutant davantage de femmes, de personnes en situation de handicap, issues de la migration et de minorités. Il propose aussi de diversifier les instances de sélection, aujourd'hui quasi exclusivement internes, afin de limiter les biais et renforcer la confiance de la population.

Le scandale des messages entre autres racistes, sexistes et validistes échangés ou tolérés par des membres de la police lausannoise a révélé une inquiétante propension à la discrimination au sein du Corps de Police. Sans prétendre généraliser ces dérives à l'ensemble du corps, il apparaît indispensable de mettre en œuvre des mesures fortes afin de restaurer la confiance légitime de la population dans son institution policière.

Parmi ces mesures figure l'exigence d'un recrutement qui reflète davantage la diversité de la société lausannoise. Comme l'a rappelé André Duvillard, ancien commandant de police neuchâtelois : « Idéalement, la police devrait mieux refléter la diversité de la société. Des progrès ont été faits avec l'intégration des femmes, mais cela reste très récent. La présence de personnes issues de l'immigration ou de minorités reste aussi limitée. » (Le Courrier, 28 août 2025). Une meilleure représentativité est en effet de nature à favoriser la compréhension du terrain et à réduire les biais discriminatoires. Le postulat propose donc d'adopter des règles de recrutement permettant d'accroître la part de personnes issues de groupes historiquement discriminés (personnes issues de la migration, LGBTQIA+, femmes, personnes en situation de handicap, notamment), tout en tenant compte des compétences spécifiques et des tâches adaptées à chaque profil.

Or, le mode de recrutement actuel reste très largement interne : les étapes de sélection sont gérées par le Corps de Police lui-même, et la commission d'entretien final est composée quasi exclusivement de cadres de l'institution. Ce dispositif présente des limites :

- il ne favorise pas la pluralité de regards dans l'évaluation des candidatures,
- il risque de reproduire les biais existants,
- il peut contribuer à décourager ou à exclure des aspirant·e·s issu·e·s de la diversité.

Il faudrait donc diversifier la composition des instances de recrutement (jury d'entretien, commission de sélection), en y intégrant des personnes d'origines, de parcours et de compétences variés, ainsi que des spécialistes externes (ressources humaines, sciences sociales, société civile), voire des représentant·e·s indépendant·e·s, afin de garantir une approche plurielle et inclusive.

Un tel dispositif contribuerait à améliorer l'état d'esprit au sein du Corps de Police, à réduire les risques de discrimination, à renforcer l'attractivité du métier auprès de la diversité, et à restaurer la confiance de la population envers cette institution.

Au vu de ces éléments, le présent postulat invite la Municipalité à étudier l'opportunité de

1. adopter des règles de recrutement permettant d'accroître la part de personnes issues de groupes historiquement discriminés, tout en tenant compte des compétences spécifiques et des tâches adaptées à chaque profil.
2. diversifier la composition des instances de recrutement, en y intégrant des personnes d'origines, de parcours et de compétences variés, ainsi que des spécialistes externes, voire des représentant·e·s indépendant·e·s, afin de garantir une approche plurielle et inclusive.

Lausanne, le 25 octobre 2025



Nathalie CARUEL

Tatiana TAILLEFERT

Sima DAKKUS



Alexandra GERBER



Prisca MORAND



Mountazar Jaffar



Jean-Claude Béguin