

CONSEIL INTERCOMMUNAL

**COMMUNICATION No 02/2026
du Comité de direction
AU CONSEIL INTERCOMMUNAL SÉCURITÉ RIVIERA**

**Réponse à la question orale
de Madame Ariane Verdan (Vevey)
posée lors de la séance du Conseil intercommunal
du 20 novembre 2025
à propos de la sanction pénale prise à l'encontre d'un
collaborateur de Police Riviera**

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Préambule

Lors de la séance du Conseil intercommunal du 20 novembre 2025, Madame la Conseillère intercommunale Ariane Verdan (Vevey), a indiqué qu'elle avait récemment lu dans la presse un article concernant des faits survenus en 2023 et impliquant un collaborateur de Police Riviera (sous-officier). Celui-ci qui venait d'être sanctionné par le Tribunal de l'Est vaudois pour ne pas avoir donné suite aux inquiétudes d'une mère face à des messages à caractère sexuel reçus par sa fille de douze ans.

Elle précisait également que ce collaborateur avait été condamné pour entrave à l'action pénale et qu'il était également question dans le même article d'un « *cafouillage informatique* ». Le policier aurait perdu par inadvertance certaines pièces communiquées par la mère, alors qu'ils étaient convenus d'échanger par mail. Plus précisément, Madame la Conseillère intercommunale Ariane Verdan pose deux questions auxquelles il sera répondu ci-après.

Il y a lieu de préciser préliminairement que l'affaire pénale dont il est question n'a pas fait l'objet d'un jugement définitif à ce jour. Le Comité de direction s'efforcera donc, dans la mesure du possible, de répondre aux questions posées, tout en gardant à l'esprit que la décision judiciaire dont la presse s'est fait l'écho n'a pas encore acquis de force de chose jugée. En effet, il s'agit d'une décision rendue par l'autorité pénale de première instance et la présomption d'innocence prévaut aussi longtemps que la personne n'a pas été condamnée par un jugement définitif.

Réponses aux questions

Question 1 : « *Dans ce type de situation, est-ce que des mesures disciplinaires sont prises à l'interne en sus des mesures pénales ?* »

De manière générale, le Statut du personnel de l'Association de communes Sécurité Riviera (ci-après : Statut du personnel) prévoit un certain nombre de règles concernant la responsabilité pénale des collaborateurs et la prise de mesures disciplinaires.

En particulier, l'article 62 alinéa 1 du Statut du personnel prévoit que lorsque le fonctionnaire a violé un devoir de service intentionnellement, par négligence ou imprudence, il s'expose à une sanction disciplinaire. Celle-ci peut aller de la suspension avec ou sans traitement, total ou partiel, jusqu'à la révocation (art. 63 du Statut du personnel).

Pour être suspendu ou révoqué, le fonctionnaire doit avoir manqué gravement ou de manière répétée à ses devoirs de fonction, avoir été condamné pour des raisons infamantes, être convaincu d'indignité ou d'immoralité (art. 64 du Statut du personnel). Les peines disciplinaires sont prononcées par le Comité de direction et avant toute décision, il est procédé à une enquête administrative au cours de laquelle le fonctionnaire concerné doit être entendu et a la possibilité d'être assisté (art. 65 du Statut du personnel).

Dans le cas d'espèce, le Comité de direction a ouvert une enquête administrative à l'encontre du collaborateur en question. Cette enquête est à ce jour suspendue jusqu'à droit connu sur le sort de l'action pénale.

Il y a toutefois lieu de préciser que ces deux procédures sont indépendantes l'une de l'autre, bien que les faits établis par le juge pénal puissent être difficilement remis en question par l'autorité administrative.

Le caractère indépendant de l'enquête administrative n'exclut donc pas que des mesures disciplinaires puissent être prises alors même que la procédure pénale n'est pas arrivée à son terme. Tel est notamment le cas s'il ressort du dossier pénal que certains faits ne sont pas contestés par le prévenu.

Question 2 : « Est-ce que des mesures immédiates tendant à déterminer la cause dudit « cafouillage informatique » respectivement à prévenir une nouvelle occurrence de ce type, sont-elles mises en place ? »

A la lecture de l'article de presse dont il est question (publié dans le journal *24 Heures* du 3 novembre 2025), il apparaît que le terme de « cafouillage informatique » est utilisé dans un passage du texte en lien avec la ligne de défense de notre collaborateur.

À notre connaissance, aucun dysfonctionnement de notre infrastructure informatique n'a été constaté ou remonté par notre personnel. Ce terme semble donc davantage relever d'une interprétation d'allégations que de faits réellement avérés.

Cela étant, si, par hypothèse, des éléments tangibles devaient être mis en lumière, qui tendraient à démontrer qu'un dysfonctionnement informatique avéré a pu avoir lieu, il va sans dire que nous adopterons toutes les mesures visant à déterminer sa cause et empêcher qu'il se reproduise à l'avenir. Tel n'est toutefois pas le cas à ce jour et nous ne disposons d'aucun indice concret qui nous permettrait de prendre en considération une telle supposition.

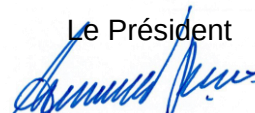
Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction espère avoir apporté des réponses utiles aux questions posées et se tient volontiers à 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 8 janvier 2026

COMITE DE DIRECTION

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