

## **INTEGRITE A LA POLICE : INTEGRE UN JOUR, INTEGRE TOUJOURS ?**

Remarque préliminaire: ce document est une version résumée d'un article plus développé et dont le texte intégral se trouve sur le site de l' Inspection générale. Lien : [www.aigpol.be](http://www.aigpol.be)

Quand on interroge un moteur de recherche bien connu des internautes avec le mot « Intégrité », on obtient 18.700.000 résultats en francophonie. Les interprétations de ce concept sont donc légion. Être intègre est un trait de caractère recherché. Une personne intègre respecte les normes et les valeurs, même sous le coup de la pression. Une personne intègre est honnête et fiable, incorruptible et désireuse de rendre compte de ses actes.

Sans en nier l'importance dans d'autres secteurs, l'intégrité est une valeur fondamentale dans les services publics en général et à la police en particulier. Sans elle, le citoyen n'accorderait plus sa confiance aux institutions de l'Etat. Face à des pouvoirs publics irresponsables ou corrompus, les citoyens ne se sentiront plus liés par les règles sociales en vigueur, issues des valeurs et des normes démocratiques. En un mot comme en cent, le risque existe que les citoyens feront certainement le choix de la voie criminelle quand les autorités ne jouent pas le jeu honorablement. Les hauts responsables de la police ne souhaitent pas non plus avoir dans leurs rangs des policiers sous l'emprise de la corruption, de la drogue, de l'alcoolisme ou des jeux de hasard ; ils sont une source sûre de problèmes en interne et en externe. En outre, chaque membre des services de police veut aussi agir au quotidien avec dignité et avoir la conscience tranquille, sinon il/elle n'aurait jamais choisi cette profession.

Prétendre que la Belgique ne disposerait pas d'outils pour garantir une politique d'intégrité est un mensonge flagrant. Nombre de lois définissent ce qui peut et ce qui ne peut pas se faire. Un code de déontologie existe et la loi disciplinaire comporte les modes de réaction en cas d'atteinte à la dignité ou de manquements professionnels. Le législateur estime de plus que la structure organisationnelle et sa maîtrise ont un rôle à jouer quand il est question d'intégrité ; la circulaire ministérielle CP3 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux en est la preuve. L'existence même des services de contrôle que sont le Comité permanent P et l'Inspection générale renforce ce constat. La loi du 15 mai 2007 relative à l'Inspection générale y veille particulièrement car elle stipule que ladite Inspection générale participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière. Voilà également partiellement le fondement de cet article.

Le lecteur attentif pourrait tenir la réflexion suivante : si d'aucun ressent le besoin d'écrire sur ce sujet, il doit y avoir un souci en matière d'intégrité au sein de la police. Des recherches récentes aux Pays-Bas et en Australie ont démontré que la pression exercée par le milieu criminel sur les membres des services de police augmente, qu'ils ne sont pas toujours prêts à signaler les faits de corruption dont ils sont témoins ou même qu'ils craignent de perdre leur fonction en cas de dénonciation. En Belgique, certains constats sont également perturbants quand on entend que la mafia de la drogue n'hésiterait pas à payer jusqu'à des centaines de milliers d'euro pour garantir l'arrivée d'un conteneur de drogue en soudoyant des travailleurs ayant accès au port d'Anvers.

Ne pas se poser la question de savoir si cette mafia n'a pas infiltré ou tenté d'infiltrer les services de police à cette occasion est faire preuve de naïveté. Mais celui qui pose une telle question attend une



réponse, ou au moins essaye de savoir si l'on dispose des outils afin de vérifier si tel ou tel fonctionnaire de police est toujours intègre.

En matière de recrutement des fonctionnaires de police, le statut légal prévoit depuis 2016, outre les conditions d'âge et de nationalité, l'exigence d'être de conduite irréprochable et l'absence de facteurs de risques qui constituent un obstacle à l'engagement à la police. On constate donc qu'à l'engagement, il faut tenir compte de l'individu mais aussi du risque qu'il pourrait représenter lorsqu'il entrera en fonction. On prévoit pour s'en prémunir une collecte d'informations diverses en consultant plusieurs bases de données et différents services. C'est ainsi que sont sollicités le Casier judiciaire, l'Organe de coordination de l'analyse de la menace (OCAM), les services de sécurité et l'ensemble des données judiciaires dont disposent les corps de police. On y ajoute une enquête de milieu et d'antécédents dans lequel vit le candidat, y compris un entretien avec un membre de la police locale. Il n'en va pas différemment dans les pays limitrophes. L'Allemagne, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne procèdent même à une enquête financière pour compléter le tout.

Il est tout aussi raisonnable de se poser la question de savoir si au long de la carrière on continue à vérifier cet état de chose : l'intégrité est-elle garantie ? Entre le moment du recrutement, vers 20 ans environ et celui de la pension, prenons 67 ans pour notre propos, une période de 47 ans s'écoule. L'analyse des dispositifs statutaires aboutit à un constat négatif en la matière ; les contrôles préventifs ne sont pas réalisés et il n'existe pas de base légale pour les exécuter, avec de très rares exceptions. Ces exceptions se résument aux enquêtes de sécurité dans le cadre des habilitations de sécurité délivrées par l'Autorité nationale de sécurité (ANS) et aux enquêtes de la Commission des jeux de hasard car il est interdit, dans certains cas, aux fonctionnaires de parier ou de fréquenter des salles de jeux. On constate tout d'abord que seulement une minorité des fonctionnaires de police travaille avec des informations classifiées avec pour conséquence que la majorité ne doit pas obtenir une habilitation de sécurité. Les contrôles préventifs de la Commission des jeux d'hasard sont également très limités ainsi que le nombre de membres du personnel qui jouent comparé avec le nombre total de fonctionnaires de police. On peut dès lors conclure que les contrôles préventifs pendant la carrière de membres des services de police n'atteignent qu'une infime partie du public potentiel. L'adage "Intègre un jour, intègre toujours" n'est dès lors pas démontré.

Il existe pourtant à l'étranger des exemples inspirants. Nos collègues néerlandais subissent à nouveau un screening lors de l'adaptation de leurs tâches, lorsqu'ils sont désignés à d'autres fonctions, après cinq ans dans la même fonction et quand il existe une suspicion de manquement professionnel grave. En Grande-Bretagne, on applique des procédures (parfois très fouillées) dite de "vetting" tout au long de la carrière. Mention particulière est faite pour la Roumanie, la Tchéquie et la Hongrie, trois états-membre de l'UE qui utilisent, à leur façon, des contrôles d'intégrité. Ces contrôles sont faits si on constate au travers des analyses de risques que certaines fonctions sont plus vulnérables à la corruption, ou encore si on peut identifier des dysfonctionnements au niveau d'un service particulier sur base des résultats d'audits, des inspections ou des plaintes.

La présente contribution vise à attirer l'attention sur cet aspect des choses, pour ne pas limiter une politique d'intégrité à sa seule existence mais aussi pour veiller à sa mise en œuvre permanente. La société, les citoyens, les autorités policières et chaque membre des services de police, à titre individuel, ont droit à une police intègre. Comment mettre en place des contrôles préventifs, dans le respect des droits individuels de chacun ? Cette question doit faire l'objet d'analyses approfondies. Toutes les parties prenantes devront se pencher sur ce sujet afin de définir des principes de base et des procédures adaptées. Ces contrôles préventifs ne peuvent pas rester orphelins ; ils ont toute leur place



dans une politique globale d'Intégrité et doivent être le fruit d'un cadre légal. On y ajoutera, dans le respect de la lettre de la circulaire CP 3, la nécessité de faire une analyse de risque relative aux fonctions dites sensibles. Puisque "The integrity of men is to be measured by their conduct, not by their professions".

Bruxelles, mars 2019

1<sup>er</sup> CDP Thierry GILLIS  
Inspecteur général

CDP Johan DE VOLDER  
Inspecteur général adjoint

