

INTÉGRITÉ



Textes Stefan Debroux &  
Dominique Van Ryckeghem  
Photos Lavinia Wouters

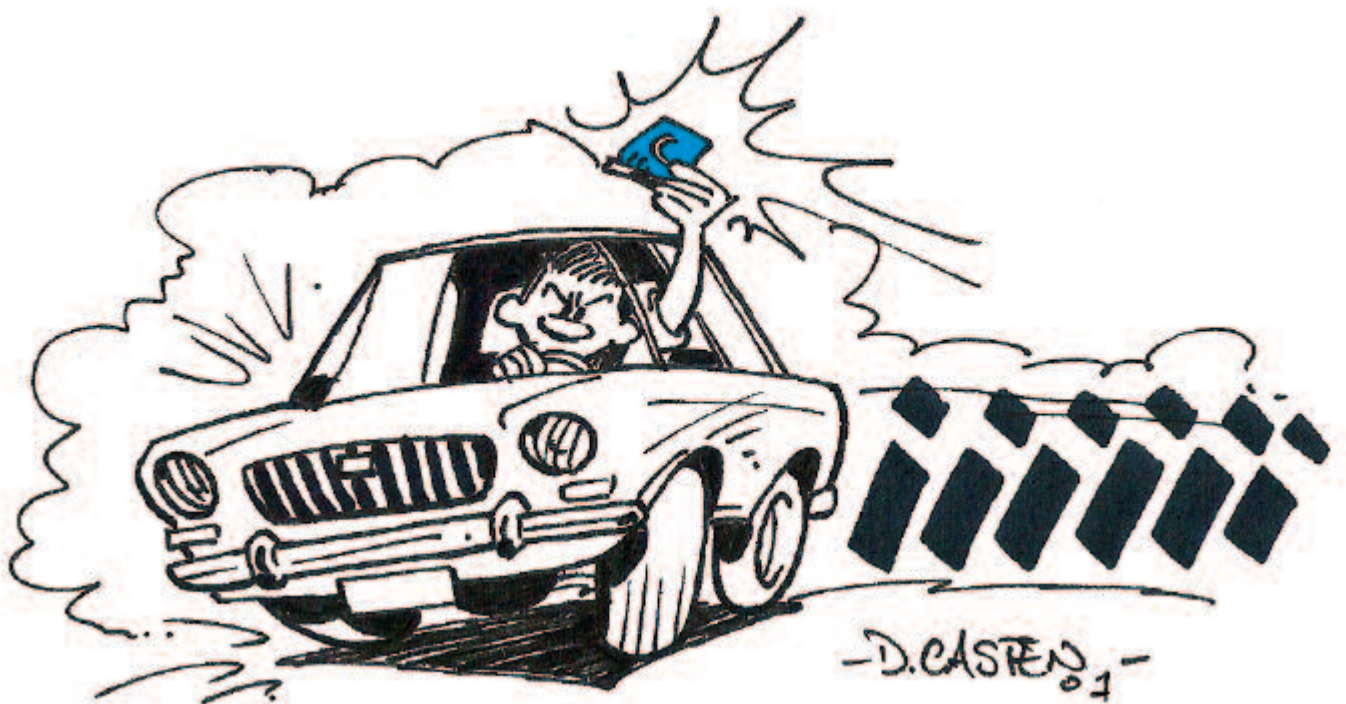
# AVEC OU SANS? LE CODE DU GYROPHARE

**D**emandez à un membre du personnel de la zone de police d'Anvers la définition que donne le dictionnaire van Dale pour le mot 'intégrité' et la réponse est sans équivoque: "Sigi Claes!" Ce commissaire est inscrit dans la mémoire collective de la zone comme étant le 'Team Intégrité' à lui tout seul. Il a plongé tout le monde dans le bain de la conscience de la norme et de la déontologie. Nous avons voulu connaître le fin mot de l'histoire...

ANVERS – Ces dernières années, la plus grande zone de Flandre – avec plus de 2400 personnes – a plus d'une fois été montrée sous un mauvais jour. Redorer son blason en engageant un 'conseiller intégrité' constituait-il dès lors une suite logique à ces événements? "Je ne suis pas ici pour régler des comptes avec le passé", explique Sigi Claes. "Tant les institutions que le monde de l'entreprise attachent une importance toujours croissante à l'intégrité, c'est un phénomène de société. L'intégrité était d'ailleurs déjà pointée comme priorité dans le premier plan national de sécurité de 2001. La direction de notre corps de police, soutenue par le bourgmestre, a étudié cet aspect avec pour effet que,

depuis janvier 2006, je m'occupe exclusivement du développement d'une politique d'intégrité, calquée sur les initiatives du niveau fédéral. Il ne vous étonnera pas qu'au départ, les membres du personnel n'ont pas vu ça d'un bon œil. Ils se sont sentis visés. 'Pourquoi nous?' La méfiance s'est cependant estompée. La politique a pris forme. Je ne mène pas d'enquêtes, je n'inflige pas de sanctions disciplinaires et je ne suis pas non plus un ombudsman. En un mot, je me charge en toute indépendance de sensibiliser le personnel par la formation et la communication. Je suis donc chargé de tout cela à la fois, ce qui constitue autant un amusement qu'un défi", dit-il enthousiaste.

...



Dès leur arrivée, les nouveaux venus à la zone d'Anvers sont confrontés à la politique d'intégrité. "Comme cadeau de bienvenue", plaisante Sigi Claes, "nos nouvelles forces vives se voient attribuer une sorte de mission sur laquelle elles doivent se pencher. Quelques exemples: 'Quel niveau de langage utilise-t-on dans les PV?', 'Quelles sont les règles valables en matière d'incompatibilité professionnelle?' ou 'Qui sont les personnes de confiance?' L'objectif est d'acquérir une connaissance pratique mais il y a en même temps un but

caché: apprendre à utiliser les systèmes dans lesquels l'information est mise à disposition, comme l'Intranet. Après un mois, un moment de concertation est prévu entre la nouvelle recrue et son chef de service. L'intégrité devient alors un sujet de discussion obligatoire, ce qui est important. Le seuil de communication doit rester le plus accessible possible. En tant que 'Team Intégrité', je mène d'ailleurs la politique de la porte ouverte. Celui qui a des questions relatives aux activités complémentaires, au fait d'accepter ou non des cadeaux, à ce

ser l'ensemble d'un corps de police. Nous devons dès lors constamment penser à notre image, tenir compte de ce que nous faisons, estimer si notre action est aussi acceptable moralement et socialement, et peut-être perçue différemment par l'homme de la rue. Je donne un exemple. Des collègues reçoivent un appel urgent dans un embouteillage. Les gyrophares et la sirène allumés, ils empruntent le couloir du tram. Ils peuvent le faire, puisqu'ils sont en intervention (mais pas pour rentrer rapidement au commissariat

“ Sigi Claes

## Tu n'es vraiment bon qu'à partir du moment où ce que tu fais le plus mal est quand même bon



qui est autorisé lors des élections ou au fait d'intervenir en dehors des heures de travail peut toujours s'adresser à moi."

La société ne félicite pas, mais elle sanctionne. "Cette évidence fait office de fil rouge dans la formation que j'organise pour tout le corps, avec une équipe interne de 10 formateurs et de 40 modérateurs. Chaque faux-pas, ou même la suspicion d'un faux-pas, est amplifié par les médias, dramatisé, répété... Les grands arbres, comme la police, encaissent en effet beaucoup de vent et une tempête ou une bourrasque peuvent causer bien du tort et stigmatiser

parce que leur service se termine dans dix minutes). Le collègue décide néanmoins, en pleine intervention, d'éteindre la sirène. 'Ce bruit n'est pas nécessaire puisque le couloir du tram est vide', estime-t-il. Son intention est socialement inspirée mais une personne bloquée dans l'embouteillage voit la voiture de police et pense, agacée: 'Regarde, ils ne vont pas se verbaliser eux-mêmes pour avoir roulé dans le couloir du tram...'. Sans sirène, les autres usagers ne pensent en effet pas que vous accomplissez une intervention urgente. De tels dilemmes sont abordés lors de la formation et nous relient les expé-

### PRÉVOIR AVEC LE CORPS ACADÉMIQUE

LEUVEN – Le 1<sup>er</sup> décembre 2006, la KU Leuven, sous la direction de Jeroen Maesschalk, a lancé le projet de recherche *Stratégies d'implémentation pour le code de déontologie des services de police: une 'boîte à outils' pour une politique d'intégrité moderne au sein de la police*. L'enquête est financée par le Service public fédéral Intérieur et a été demandée par la Commission permanente de la police locale. Celle-ci a fortement ressenti le besoin de développer des instruments simples pour accompa-

igner l'implémentation du code de déontologie. La KU Leuven fera notamment le point sur la politique d'intégrité actuelle et étudiera les 'bonnes pratiques' à l'étranger. Tout cela doit aboutir à des 'outils' utiles comme un manuel de 'préparation' au dilemme au sein de la police, un instrument de mesure de l'intégrité au niveau de l'organisation et à une réponse à la question très concrète de l'attitude à adopter lorsqu'un membre du personnel constate des atteintes à l'intégrité. Les résultats sont attendus pour fin 2007.



## L'ANIMATION, UN ATOUT !

DENDERLEEUEW – Dans les plus petites zones de Flandre, de nombreux efforts sont également entrepris pour mettre l'intégrité à l'ordre du jour et présenter le code de déontologie au personnel. Dans la zone de Denderleeuw/Haaltert, tous les membres du personnel ont été initiés aux points du code pendant des sessions d'une demi-journée. Ennuyeux? Et bien non. L'adjoint à la politique, Didier Demelin, a rassemblé les collaborateurs en petits groupes et a travaillé de façon très interactive. 'L'objectif', déclare Didier, "et j'ai appris cela de Jeroen Maesschalk de la KU Leuven, est de renforcer la volonté personnelle – pour ne pas succomber aux tentations inhérentes à la profession – et d'aiguiser l'esprit critique. Les jugements ne doivent pas se baser sur l'intérêt personnel mais sur des arguments éthiques." Les petits groupes ont reçu différents dilemmes issus de la vie policière. Discussions animées assurées, mais ils apprennent à regarder et à juger différemment. Un exercice interactif supplémentaire consistait à transposer un point spécifique du code dans leur propre pratique et à le traduire en langage courant. Le temps a filé. Le chef de corps a assisté à toutes les sessions, les a observées et a vu que c'était bien...

riences au code de déontologie<sup>1</sup>, qui sert de fil conducteur, d'appui et qui est distribué à chaque membre du personnel pendant cette formation. Les points à améliorer doivent se développer à partir de cela et la balle se situe alors dans le camp de la direction du corps."

L'intégrité, c'est davantage que donner des règles ou discuter de 'ce qui est ou non autorisé'. "Il faut naturellement se demander si ce qu'on fait est légal, proportionnel, nécessaire et opportun. Mais cela va plus loin. Mon comportement est-il adapté à une assistance policière orientée vers la communauté? Ce

que je fais est-il éthiquement bon? Par mon rôle de formateur et de communicateur, je donne aux gens un sac à dos rempli de différents outils", conclut Sigi Claes. "C'est en fait une amorce pour réfléchir à son propre comportement et à celui de ses collègues, pour faire des choix conscients et prendre des décisions responsables. Tu n'es vraiment bon qu'à partir du moment où ce que tu fais le plus mal est quand même bon." ■

<sup>1</sup> Le code de déontologie des services de police est entré en vigueur le 30 mai 2006 (arrêté royal du 10 mai 2006). Lire aussi dans l'Inforevue 2/2006, pp. 2-5

## OFFRE DE FORMATION

Les écoles de police organisent des formations en déontologie et culture qui sont ouvertes à tous les membres de la police intégrée. Vous trouverez plus d'infos sur [www.police.ac.be](http://www.police.ac.be).

Pour en savoir plus sur le code de déontologie ou la politique d'intégrité et de culture de la police fédérale, jetez un œil sur le site des ressources humaines, [www.hrpol.be](http://www.hrpol.be).