PLAN DE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

« L'intégrité, c'est faire ce qui est juste, même quand personne ne regarde. » C.S. Lewis

Police

Bruxelles CAPITALE Ixelles

CONNAÎTRE ET PROTÉGER

Police Bruxelles CAPITALE Ixelles

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉFACE DU CHEF DE CORPS **5**

2. INTRODUCTION : L'INTEGRITÉ TOUJOURS À L'ORDRE DU JOUR **7**

3. MÉTHODOLOGIE **8**

4. VISION SUR L'INTÉGRITÉ **10**

L'intégrité n'est pas noire ou blanche 10

L'intégrité comme boussole morale 10

Dilemme éthique vs atteinte à l'intégrité 11

5. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'INTÉGRITÉ **12**

6. LIGNES DIRECTRICES D'UNE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ **13**

Cadre règlementaire 13

Community oriented-policing et les principes de la gestion optimale 13

Les neuf valeurs de PolBru 14

7. RÉALISATIONS ACTUELLES **16**

Recrutement et sélection 16

Introduction et mentorat 16

Formation et entraînement 16

Coaching et conseils 17

Communication 17

Monitorage 17

Faire respecter 17

8. DES ENJEUX POLITIQUES AUX OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELS **18**

Enjeux politiques 18

Objectifs stratégiques 19

Objectifs opérationnels 20

MOT DE REMERCIEMENT

Ce plan de politique a vu le jour en 2023 grâce à une forte interaction entre les différentes parties prenantes internes et externes à la police. Je tiens à remercier le groupe de pilotage sur l'intégrité d'avoir fait de ce cadre politique une réalité ainsi que tout particulièrement l'AIG pour sa contribution inspirante.

1. PRÉFACE DU CHEF DE CORPS

L'intégrité et un corps de police intègre, chaque zone de police y aspire. Mais l'intégrité est impossible à définir en quelques phrases. Dans ma lettre de mission, j'ai tenté d'exprimer à quel point ce sujet me tient à cœur et de décrire mes attentes.

Pour moi, l'intégrité est un objectif permanent et la pierre angulaire de notre politique de leadership. L'intégrité implique la capacité à faire les bons choix, tout en gardant une distance critique par rapport à ses propres expériences et convictions. Agir avec intégrité signifie assumer la responsabilité de ses propres actions et répondre de son comportement, ainsi que juger et agir sur la base de normes socialement et éthiquement acceptées. C'est un terme qui recouvre de nombreuses connotations. Il s'agit de faire bien, de bien faire, de faire mieux ou de ne pas faire, de faire faire ou de faire les choses ensemble.

Le concept de l'intégrité englobe tant d'aspects qu'il doit être redéfini chaque jour. Cependant, ce qui est certain, c'est qu'il s'agit d'un aspect qualitatif important de notre organisation policière. Je suis conscient que les problématiques que la police rencontre au quotidien rendent parfois la pratique complexe et que les attentes envers la police n'ont de cesse d'augmenter. La société devient plus capable de s'exprimer et exige de plus en plus que ses besoins, ses exigences et ses attentes soient pris en compte.

L'intuition, les règles et principes généraux tels que contenus dans les lois et notre code déontologique existant ne suffisent pas toujours à répondre aux questions policières quotidiennes et aux dilemmes éthiques auxquels les policiers sont confrontés. Une situation où différentes valeurs et normes s'affrontent, où plusieurs issues sont possibles et chacune peut être défendue à sa manière, n'est pas rare.

Dès lors, je considère qu'il est important d'encourager la réflexion éthique. Le plan d'intégrité constitue une boussole éthique et vous offre à vous, collaborateurs et collaboratrices, un soutien ainsi qu'une aide lorsque vous n'êtes pas sûrs ou que vous ne savez pas exactement quelle est la bonne chose à faire dans une situation donnée.

J'espère que ce plan d'intégrité vous encourage à réfléchir et à donner une orientation aux valeurs fondamentales d'une police intègre, de manière respectueuse, ouverte et transparente. En tant que votre chef de corps, je veux vous soutenir dans cette démarche du mieux que je peux et vous donner tout ce dont vous avez besoin pour effectuer votre travail de façon correcte.

J'aimerais construire avec vous, à une zone dans laquelle tout un chacun, opérationnels ou CALogs, collaborateurs ou stagiaires, tous grades et niveaux confondus, renforce le poids de nos valeurs fondamentales internes et externes dans lesquelles le respect occupe une place centrale.

Je pense qu'il est important que notre corps de police se sente bien et puisse rayonner sur la société. Travaillons la culture positive au sens large. Que ce sentiment puisse se manifester par un comportement exemplaire et une action policière de qualité, conforme aux valeurs et aux normes de notre zone, de la police intégrée et de la société.

Sachez que vous pourrez toujours compter sur mon soutien dans toute action justifiée, même si une intervention ne se déroule pas comme prévu, mais que votre comportement est intègre.

Chef de corps Michel GOOVAERTS

Police
Politie

2. INTRODUCTION : L'INTEGRITÉ TOUJOURS À L'ORDRE DU JOUR

Vous avez devant vous le nouveau plan de politique d'intégrité de la zone de police Bruxelles CAPITALE Ixelles. L'objectif de ce document est d'arriver à une politique d'intégrité cohérente et sans ambiguïté au sein de notre zone.

L'intégrité revêt une importance indéniable pour les services de police, tant au niveau local que fédéral. L'intégrité est un concept très large, étroitement lié à l'éthique et à la déontologie.

Le mot vient du latin integritas, qui signifie totalité, état d'être intact, honnêteté, ainsi que décence. L'intégrité est un terme générique qui désigne des comportements, des attitudes, une culture, une mentalité et une conscience liés à l'honnêteté, l'inviolabilité, la fiabilité, l'incorruptibilité.

Plus concrètement, l'intégrité signifie que les policières et policiers se comportent de manière professionnelle et éthique et qu'ils respectent la loi et les règles de la police. Agir avec intégrité, c'est exercer la fonction de police de manière adéquate et soigneuse, dans le respect de ses responsabilités et des règles applicables.

Agir avec intégrité implique l'adoption de normes sociales et éthiques généralement acceptées, d'actions et de comportements conformes aux valeurs et aux normes de l'organisation, de l'individu et aux lois et règlements en vigueur.

L'intégrité constitue la pierre angulaire de la légitimité de la police afin de gagner durablement la confiance de la population et de continuer à construire la crédibilité de la police.

L'intégrité est essentielle afin de pouvoir fournir un service de police efficient et efficace, ainsi que pour garantir la sécurité et la justice au sein de la société. En outre, une bonne politique d'intégrité au sein de la police a également une incidence sur la santé des membres du personnel, qui sont souvent confrontés à des situations stressantes. L'intégrité peut les aider à prendre les bonnes décisions et à agir d'une manière qui les fait se sentir bien et leur permet d'accomplir leur rôle professionnel.

Les services de police ont une fonction d'exemplarité. Ils ont pour but de respecter et protéger les droits fondamentaux des citoyens au sein de notre société. Dans l'exercice de leur fonction, ils disposent d'une certaine marge d'appréciation et de décision.

La discrétion et l'autorité dont ils disposent pour utiliser la force soulignent d'autant plus l'importance de l'intégrité dans l'exercice de leurs missions de police.

3. MÉTHODOLOGIE

Integrity Management Framework

Nous avons puisé nos contributions et notre inspiration pour le plan d'intégrité à la fois en interne et en externe, dans notre pays et à l'étranger, ainsi que par le biais de recherches préliminaires et de benchmarking dans la littérature. Nous avons écouté des experts en la matière dans le paysage policier et dans le monde académique, mais aussi dans d'autres services fédéraux tels que la Défense. Nous avons connu de nombreux échanges avec plusieurs autres zones de police, dont certaines avaient déjà parcouru une bonne partie du chemin dans ce domaine et d'autres qui commençaient à peine. Elles seront également impliquées dans l'élaboration et la minformaise en œuvre de notre plan d'action « intégrité ».

Après des discussions, il a été décidé de baser les points de départ du plan de politique d'intégrité, entre autres, sur le Integrity Management Framework de Jeroen Maesschalck et sur le troisième document de vision de l'Inspecteur général Thierry Gillis et de l'Inspecteur général adjoint Johan De Volder, dans lequel ils plaident en faveur d'une politique d'intégrité structurée pour la police belge.

Nous avons également pris en compte les études réalisées dans le cadre des journées d'inspiration de SEGPol sur l'intégrité. Au cours de l'année 2022, le Commissaire général de la Police Fédérale a mené une étude scientifique et hautement participative qui a permis de dégager 6 thèmes en lien avec l'intégrité. Elle porte sur les risques potentiels, les atteintes, les questions et les thèmes liés aux comportements indésirables qui affectent l'image de la police intégrée.

Plan > Do > Check > Act

La formulation d'une politique nécessite une uniformité au sein de la zone de police et un dialogue intensif de la police avec son environnement. Le plan de politique actuel et le plan d'action pour l'intégrité prennent donc en compte les thèmes prioritaires qui nous préoccupent et qui ont été mis en évidence par ladite étude.

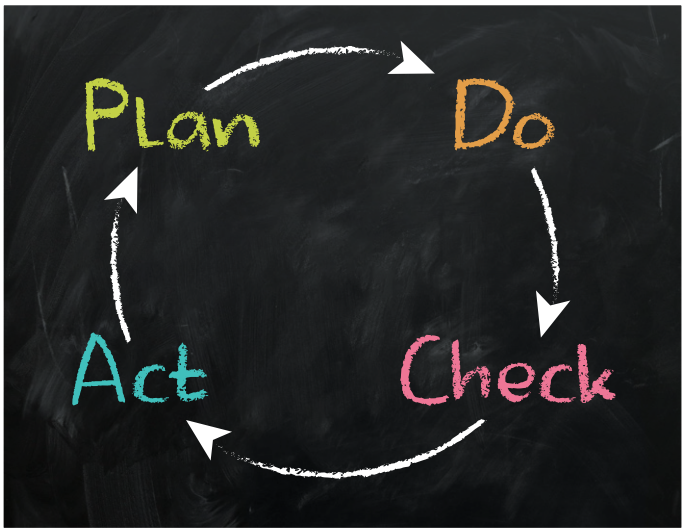
Ces thèmes ont été examinés et comparés aux préoccupations discutées lors des séminaires résidentiels et au sein du groupe de pilotage intégrité, après consultation des services concernés.

Les séminaires résidentiels et le groupe de pilotage intégrité sont deux initiatives émanant de notre zone et visant à faire de ce plan un document soutenu. Les séminaires résidentiels ont eu lieu entre septembre 2022 et décembre 2022, au cours desquels tous les officiers et les CALogs niveau A ont travaillé sur le leadership intègre sous la direction professionnelle d'une société externe.

Le groupe de pilotage était composé de représentants des quatre piliers de notre zone de police (le pilier fonctionnel DGF, le pilier territorial DGT, le pilier opérationnel DGO et le pilier gestion et stratégie DGG). Ils constituaient le lien avec les différents services et leur ont demandé leur feedback sur les différentes questions et points de l'ordre du jour.

Sur la base de ce feedback et des résultats des moments d'apprentissage au cours des séminaires, nous avons non seulement déterminé les points importants de cette politique d'intégrité, mais nous sommes également arrivés ensemble à des réalisations pour le plan d'action intégrité.

Au moyen du principe PDCA (Plan – DO – Check – Act), nous nous efforcerons continuellement de nous améliorer dans les années à venir.



4. VISION SUR L'INTÉGRITÉ

L'intégrité n'est pas

NOIRE **BLANCHE**

Le terme « intégrité » étant aujourd'hui utilisé pour un éventail beaucoup plus large de comportements, il devient moins évident de déterminer ce qui constitue, ou pas, un comportement intègre. La question de savoir si un comportement particulier touche à l'intégrité varie fortement en fonction du temps, du lieu et de la personne. Un test simple permettant de déterminer si une personne est intègre n'existe malheureusement pas.

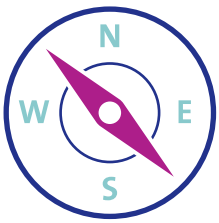
L'intégrité n'est pas noire ou blanche. Tant que l'intégrité est décrite comme « la prévention de la mauvaise conduite », une interprétation positive du terme fait défaut. L'intégrité, c'est aussi la manière de remplir correctement les rôles et les devoirs du policier. Outre les aspects de contrôle, une politique d'intégrité comporte un important volet de stimulation.

L'intégrité comme boussole morale

L'intégrité peut être considérée comme un concept directeur, une boussole morale mais limitée : pour être intègre, le policier doit se baser sur un idéal du bon travail policier porté par la société.

Cet idéal sert de guide à l'appréciation faite par le policier mais reste circonscrit par les normes, les lois et les règlements auxquels le policier doit se conformer. Dans l'application de la loi et l'exercice de ses missions, le policier évolue dans un espace discrétionnaire où il doit constamment prendre des décisions sur sa façon d'agir dans une situation donnée. L'intégrité concerne également la qualité du processus de délibération qui sous-tend la décision finale d'agir et la volonté du policier de rendre compte de sa décision par la suite.

La société a confiance dans le fait que la boussole morale interne du policier pointera dans la bonne direction et le guidera vers la meilleure solution, et que, sur la base de ses convictions, de sa conscience, de son sens de la justice et de sa perception, il procèdera à une mise en balance correcte des intérêts sur ce qui est juste et acceptable.



Dilemme éthique vs atteinte à l'intégrité

Un policier intègre vise l'excellence dans l'exécution de ses missions policières. Sur la base de ce rôle, il est attendu des policiers qu'ils soient capables de porter des jugements moralement corrects et d'anticiper ou de réagir de manière rapide dans de telles situations.

Mais une situation pourrait se présenter où différentes valeurs et normes s'affrontent, plusieurs issues étant possibles, chacune pouvant être défendue à sa manière. Dans une telle situation, ils sont confrontés à un dilemme éthique.

L'objectif de ce plan d'intégrité est d'apprendre à gérer de tels dilemmes de manière plus résiliente. La réflexion éthique doit être encouragée et/ou développée afin d'arriver à chaque fois à une prise de décision éthique.

Un dilemme éthique

Un dilemme moral ou éthique survient lorsqu'un conflit se pose entre différentes valeurs morales.

Il se produit lorsqu'une personne est obligée de choisir entre deux options moralement valables, mais qui peuvent entrer en conflit avec les limites établies par une organisation, une entreprise, un organisme public ou la loi. Le choix d'une valeur se fait alors au détriment de l'autre.

VS.

Une atteinte à l'intégrité

« Constitue une atteinte à l'intégrité :

1° l'acte ou l'omission d'un acte qui constitue une menace pour l'intérêt général ou une atteinte à celui-ci, et qui :

ⓐ constitue une violation aux dispositions européennes directement applicables, aux lois, arrêtés, circulaires, règles internes et aux procédures internes qui sont applicables aux organismes du secteur public fédéral et leurs membres du personnel ; et/ou

ⓑ implique un risque pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement ; et/ou

ⓒ témoigne d'un manquement grave aux obligations professionnelles ou à la bonne gestion d'un organisme du secteur public fédéral ;

2° le fait d'ordonner ou de conseiller sciemment de commettre une atteinte à l'intégrité telle que visée au 1°. » [1]

[1] Art. 2, §1, Loi du 8 décembre 2022 relatif aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée, MB 23 décembre 2022, 99052

5. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

Une politique d'intégrité est une priorité importante du paysage policier. Au sein de la zone de police de Bruxelles CAPITALE Ixelles, l'optimisation de la politique d'intégrité en vue d'une police qui se distingue par son attitude orientée service et son comportement intègre est également un objectif permanent et une priorité absolue.

Elle vise à garantir que tous les membres du corps de police agissent « de manière correcte », même lorsque personne ne les regarde. Un comportement exemplaire doit être ressenti comme une seconde nature, chaque membre de la zone de police devant respecter les droits et les libertés de chacun et faire preuve de loyauté et d'empathie. Les services de police ont la responsabilité importante d'agir avec intégrité, non seulement envers la société et les citoyens, mais aussi les uns envers les autres.

Une politique d'intégrité élaborée permet de guider le comportement des collaborateurs et collaboratrices, y compris le management. Pour nous, la gestion de l'intégrité au sein des services de police représente l'ensemble des fonctions, structures, outils, politiques, outils et méthodologies qu'une organisation policière peut déployer pour encourager les comportements souhaités et décourager les comportements indésirables. Elle sert à appliquer des actions et des contrôles (proactifs, détectifs et réactifs). Elle permet de surveiller l'intégrité, d'en rendre compte, de l'examiner et d'évaluer et améliorer les outils et les processus en vue d'une efficacité opérationnelle.

Notre zone de police estime qu'une bonne politique d'intégrité est la voie vers la responsabilité professionnelle. En effet, l'élaboration d'un plan de politique d'intégrité au sein de l'organisation permet de définir l'intégrité en tant qu'objectif et engage une zone de police locale à y prêter une attention constante.

L'objectif principal est de prévenir les atteintes à l'intégrité. La politique d'intégrité de PolBru vise donc, d'une part, à encourager l'intégrité dans son ensemble au sein de la zone et, d'autre part, à promouvoir l'intégrité individuelle de tout collaborateur. Elle clarifie les principes d'intégrité, les cadres et les règles, ainsi que le lien entre les outils. Nous souhaitons réunir ces initiatives dans un plan de politique écrit en vue d'une approche uniforme et de l'élaboration d'une politique d'intégrité explicite.

Le présent plan décrit donc l'engagement de la zone de police locale de Bruxelles CAPITALE Ixelles sur la base de plusieurs objectifs stratégiques. Il s'agit non seulement de réduire les risques en matière d'intégrité, de détecter et de sanctionner les comportements indésirables et non intègres, mais aussi et surtout de stimuler les comportements éthiques et intègres dans une vision à long terme.

6. LIGNES DIRECTRICES D'UNE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

L'intégrité policière consiste à donner corps au travail de la police d'une manière qui soit conforme à la réglementation, au cadre philosophique du Community Policing, mais aussi aux valeurs et normes sociales et organisationnelles pertinentes pour notre zone de police.

Cadre règlementaire

- Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police ;
- Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux ;
- Loi du 5 août 1992 sur la fonction de police ;
- La directive « lanceurs d'alerte » : directive (UE) 2019/1937 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, JOUE L 305, 26 novembre 2019, p. 17 ;
- Loi du 8 décembre 2022 relatif [sic] aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée ;
- Arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police ;
- Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (ci-après AR Mammouth) ;
- Circulaire POL 48 du 6 juillet 1994 concernant l'instauration d'un service « Contrôle interne » auprès des corps de police communale ;
- Circulaire CP3 du 29 mars 2011 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux.

Community oriented-policing et les principes de la gestion optimale

Deuxièmement, dans l'exécution des tâches policières, les principes de la fonction de police orientée vers la communauté, de la fonction de police guidée par l'information et de la gestion optimale doivent également être pris en compte.

- **La fonction de police orientée** vers la communauté repose sur cinq piliers, qui sont : l'orientation externe ; le travail orienté vers la résolution de problèmes ; la justification ; le partenariat ; et l'empowerment ou l'implication capable

- **Par fonction de police guidée par l'information** ou « information led policing », on entend le souci permanent du service de police intégré de guider l'organisation sur les plans stratégique, tactique et opérationnel sur base d'informations relatives à l'insécurité, à la qualité de vie, à la criminalité et au fonctionnement policier (expériences et qualités).

- **La gestion optimale** est une responsabilité partagée à tous les niveaux. Elle implique que les dirigeants exercent leurs activités selon une politique de leadership audacieuse et qu'ils fassent preuve de motivation ; de capacité d'écoute ; de sens des responsabilités ; d'intégrité ; et de ténacité. Sont attendus de toute l'organisation : un travail axé sur la recherche de résultats, une transparence vis-à-vis des missions, des compétences, des responsabilités et des résultats, ainsi qu'une volonté d'amélioration constante et durable, sans oublier une collaboration professionnelle.

Les neuf valeurs de PolBru

Les neuf valeurs suivantes sont les idéaux sous-jacents qui guident nos actions. Elles expriment ce que nous représentons, en tant que personnes, en tant que policières et policiers et en tant que team. Elles font partie de la boussole morale de chaque policier. En tant que zone de police, nous accordons une grande importance à ces principes.

Intégrité

Respecter le code déontologique et les valeurs de PolBru ; faire preuve d'impartialité, de respect... et ne pas abuser de la confiance de ses collaborateurs/collaboratrices, partenaires et de la population ; être exemplaire en toutes circonstances, aussi bien dans sa vie privée que dans sa vie professionnelle.

Travail d'équipe

Être collégial et solidaire ; chercher ensemble des solutions communes ; se montrer respectueux du travail d'autrui, entrer en dialogue...

Professionnalisme

Être capable de s'adapter à toute circonstance, dans un souci permanent d'amélioration ; utiliser les ressources de manière efficace et efficiente et être ouvert à de nouvelles idées.

Respect

Être respectable afin d'être respecté ; traiter les autres comme vous aimeriez être traité : avec respect (ce qui constitue notre vitrine, notre image) ; privilégier la cohésion et la bonne entente.

Orientation client

Satisfaire le client (interne et externe) en répondant au mieux à sa demande (aider, (ré)orienter) tout en respectant le cadre réglementaire et le tenir informé du suivi ; faire preuve d'ouverture, de disponibilité et d'empathie ; travailler en partenariat (interne, externe) chaque fois que cela constitue une plus-value.

Transparence

Pour un leader, la transparence signifie donner des instructions claires et des informations pertinentes afin que les membres du personnel puissent bien remplir leur mission ; donner un feedback sur ce qui va bien et sur ce qui ne va pas bien, dans un souci d'amélioration constante. Pour tout un chacun, il s'agit de chercher ensemble des solutions communes ; savoir justifier et clarifier les décisions – tant par les chefs de service que par les collaboratrices et collaborateurs – envers les citoyens et les partenaires ; se tenir au courant l'un l'autre de modifications importantes, par exemple en matière de législation, de procédures, etc.

Créativité

Innover en permanence, encourager l'ouverture d'esprit et faire preuve d'initiative, mais aussi faire un usage créatif des ressources disponibles, trouver des solutions à des problèmes pour lesquels il n'existe pas de réponse toute faite.

Persévérance

Rester motivé et vouloir avancer ; mettre tout en œuvre pour mener à bien la réalisation de son travail (tâche, mission) malgré les difficultés ; prendre ses responsabilités et s'adapter au changement.

Loyauté

Faire preuve de fidélité et de respect envers les institutions démocratiques et la règlementation en vigueur ; souscrire à la mission, la vision et aux les valeurs de la zone de police et les considérer comme une mission commune ; respecter les décisions réfléchies ; exécuter de manière loyale les tâches confiées au policier ; s'en tenir à ses promesses et à ses missions ; faire ce que vous dites que vous allez faire ou ce qui vous est demandé, même si vous avez parfois une opinion différente ; entre collègues, essayer de rester sur la même longueur d'onde, bien collaborer et s'entraider au besoin. La loyauté ne signifie pas que vous ne pouvez pas vous adresser à votre supérieur hiérarchique de manière respectueuse et honnête lorsqu'un problème se pose, au contraire. Agir avec intégrité peut signifier ne pas fermer les yeux sur certaines situations ; informer son supérieur en cas de problèmes identifiés au sein de l'organisation qui, selon vous, ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un comportement intègre.

7. RÉALISATIONS ACTUELLES

Depuis quelque temps, notre zone de police s'efforce d'encourager les comportements intègres et de ce fait, elle a entrepris des initiatives et des actions sur différentes thématiques et dans différents domaines.

Recrutement et sélection

- Application des principes du **« recrutement basé sur les valeurs »** par les membres de la commission de sélection
- Non seulement les compétences techniques, mais aussi les attitudes sont examinées sur la base de la **méthode STARR** (Situation, Tâche, Action, Résultat et Réflexion)
- Avant qu'une personne ne passe un entretien, son intégrité est vérifiée à l'aide de **intake forms**

Nous estimons qu'il est important, lors du recrutement, de sonder la vision du candidat sur certaines valeurs et normes propres à la culture organisationnelle, car nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une base importante pour trouver la bonne adéquation entre le candidat et l'organisation.

Le recrutement basé sur les valeurs semble porter ses fruits. Il a un fort effet valorisant. En général, les attitudes (mindset) restent stables dans le temps et les compétences techniques peuvent être facilement acquises.

Le recrutement fondé sur les valeurs de la culture organisationnelle est également plus susceptible de permettre au candidat de se sentir bien dans l'organisation par la suite.

Introduction et mentorat

Au cours des premières semaines et des premiers mois après l'entrée en service, l'intégrité entre déjà en ligne de compte au moyen de/d' :

- un suivi et un accompagnement centralisés des personnes en stage probatoire par des mentors pendant 6 mois
- l'organisation de **journées d'intégration** pour toutes les nouvelles recrues dans la zone (CALogs et opérationnels)
- **entretiens d'évaluation**

Formation et entraînement

- La formations aux **dilemmes** « Et si c'était vous »
- La formation à la **communication non violente**
- Les formations sur la **diversité, le racisme et la non-discrimination**
- La formation sur l'**Holocauste, la police et les droits de l'homme** à la caserne Dossin
- Les formations et journées de formation sur l'accueil des victimes de faits spécifiques tels que les VIF, le sexisme et le harcèlement de rue, les crimes de haine contre la communauté LGBTQIA+... ainsi qu'une formation spécifique pour les référents en la matière
- La formation des **Behaviour Detection Officers,** axée sur l'exercice objectif des missions de police et la désescalade
- La formation à la **conduite prioritaire**
- La participation aux journées d'étude et aux ateliers **SEGPol**
- La participation au groupe de travail sur le développement du jeu de société sur les dilemmes éthiques **« A serious game »**

Les objectifs des formations sont multiples : certaines formations portent sur les connaissances, d'autres sont plus axées sur l'apprentissage de compétences (sociales) et d'autres encore sur la sensibilisation. L'objectif commun de toutes ces formations et entraînements reste d'augmenter la qualité du service et de ce fait, contribuer à une meilleure image de la zone.

Certaines formations sont dispensées en interne par des chargés de cours professionnels, tandis que d'autres ont été créées en collaboration avec plusieurs partenaires et acteurs externes.

Coaching et conseils

En interne, plusieurs services s'occupent du bien-être tant physique que mental de nos collaborateurs et collaboratrices. Le fait d'offrir leurs services stimule souvent aussi indirectement une atmosphère de travail ouverte, positive et honnête, car ils appliquent des principes et des méthodes qui sont très utiles non seulement en interne pour le personnel, mais aussi envers le citoyen.

- Le Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT)
- Les personnes de confiance Bien-Être
- Le S-Team
- HRM/Soc : le service interne d'aide sociale au travail qui apporte un soutien psychosocial en offrant une écoute et cherche des solutions avec vous et éventuellement votre service ou votre chef de service dans un climat de confiance et d'objectivité
- Data Protection Officer : surveille la protection du traitement et de la collecte des données à caractère personnel au sein de l'organisation policière, s'assure que les processus de l'organisation sont conformes à la législation GDPR et fournit des conseils à ce sujet au besoin pour mettre les processus en conformité.

Communication

L'intégrité et les réponses possibles sont communiquées par une combinaison réfléchie de moyens de communication internes et externes, à savoir :

- le Mot du chef de corps
- les réunions d'équipe et les briefings
- les réunions hebdomadaires de vigilance
- le rapport annuel du Service des Affaires Internes (SAI)
- les brochures, par exemple celle sur la communication non-violente

Monitorage

L'intégrité doit être surveillée. La zone se doit également d'avoir une vue sur la mesure dans laquelle l'intégrité existe réellement dans son sein. Le monitorage de l'intégrité dans une organisation est un processus permettant d'examiner et analyser régulièrement l'intégrité de cette organisation afin de s'assurer que cette dernière continue à respecter ses obligations éthiques et légales.

Il peut s'agir d'un monitorage passif ou actif.

- Bodycams
- Supervision quotidienne par le management
- Contrôles formels, par exemple des inspections
- Enregistrement systématique des plaintes, des enquêtes, etc.

Faire respecter

En cas de violation du code de déontologie, des valeurs et des normes de l'organisation, ou lorsque d'autres règles en matière d'intégrité ne sont pas respectées, une réponse adéquate est apportée. Les réponses possibles sont contenues dans les procédures formelles de sanction : une réprimande écrite , une note de fonctionnement, une procédure d'évaluation, une procédure disciplinaire ou pénale... mais peuvent également consister à parler à un collègue de son comportement, ou à donner un commentaire verbal direct ou une réprimande...

8. DES ENJEUX POLITIQUES AUX OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELS

Enjeux politiques

Malgré les mesures prises, des enjeux politiques continuent de se poser.
Ceux-ci ont été identifiés par l'examen de SEGPol et ont fait l'objet de discussions au sein de la zone.

Les six sujets sensibles et actuels en matière d'intégrité policière selon SEGPol

1. L'utilisation des ressources organisationnelles
2. L'abus de pouvoir professionnel
3. Les activités complémentaires problématiques
4. Les conflits d'intérêts
5. Le respect et la diversité sur le lieu de travail et dans les médias sociaux
6. Le profilage professionnel

Six enjeux en matière de gestion de l'intégrité selon SEGPol

7. Le rôle du responsable dans la gestion de l'intégrité
8. Le rôle du gestionnaire de l'intégrité au sein de la police
9. Discipline : dernier recours ou première action ?
10. Développer l'intégrité au cours de la carrière chez les personnes, au sein des équipes et de l'organisation
11. La protection des lanceurs d'alerte et mettre en place un système de signalement
12. Une politique d'intégrité coordonnée et commune pour la GPI

Objectifs stratégiques (O.S.)

Une politique d'intégrité nécessite non seulement une conception de l'intégrité, mais aussi une vision de la manière dont l'intégrité doit être ancrée dans l'organisation. L'intégrité est au cœur du travail policier et revêt donc une importance stratégique.

Les objectifs stratégiques sont les objectifs généraux et à long terme qu'une organisation souhaite atteindre. Ce sont ces objectifs qui définissent l'orientation de l'organisation.

Sur la base des enjeux politiques identifiés, il a été décidé de prioriser les objectifs stratégiques suivants :

O.S. 1 Renforcer le cadre et promouvoir la sensibilisation et la fonction d'exemple par le biais d'un leadership éthique à tous les niveaux

O.S. 2 Par le biais d'une communication transparente, tant interne qu'externe, accorder une attention périodique à l'intégrité afin qu'elle soit un thème permanent, vivant et d'actualité à l'ordre du jour et que les expériences ainsi que les connaissances progressives se développent

O.S. 3 Renforcer la politique d'intégrité au sein de la zone, encourager une culture d'intégrité dans l'organisation et travailler sur l'aptitude morale des collaborateurs à limiter la pression et la tentation et à apprendre à reconnaître et à gérer les dilemmes liés à l'intégrité

O.S. 4 Assurer l'ancrage institutionnel des structures de concertation en vue de promouvoir la possibilité de discuter et la volonté d'alerter

O.S. 5 Réagir aux comportements non-intègres et les réorienter en apportant des réponses et des solutions appropriées et cohérentes

O.S. 6 Garder la maîtrise des risques d'intégrité par la création d'une image, l'objectivation, le monitorage et l'évaluation, les prévenir autant que possible et identifier et examiner les atteintes à l'intégrité dès que possible

O.S. 7 S'engager à mettre en place une politique, des réglementations et des accords clairs et sans ambiguïté pour un code d'intégrité clair et clairement applicable

Objectifs opérationnels (O.O.)

O.S. 1: Renforcer l'encadrement et promouvoir la sensibilisation et l'exemplarité par un leadership éthique à tous les niveaux

O.O. 1.1. Élargir l'offre de formation pour les cadres et les dirigeants au sens large, pour aujourd'hui et pour demain, en vue d'affiner les compétences en matière de leadership en mettant l'accent sur le rôle de modèle à suivre

O.O. 1.2. Créer une boîte à outils de management pour soutenir les tâches de coaching, de leadership et de gestion

O.O. 1.3. Développer un cadre et des processus pour promouvoir le partage de connaissances et d'expérien ces entre les cadres et la direction

O.O. 1.4. Tester les compétences éthiques en matière de leadership au cours du processus de recrutement et de sélection ainsi que lors des entretiens de planification

O.O. 1.5. Mieux impliquer les chefs de service et la direction dans l'exécution concrète des tâches de leur personnel

O.S. 2: Par le biais d'une communication interne et externe transparente, accorder une attention périodique à l'intégrité afin qu'elle soit une question permanente, vivante et d'actualité à l'ordre du jour et que les expériences et la compréhension se développent

O.O. 2.1. Développer des canaux de communication conviviaux et simplifier les canaux de communication pour les collaborateurs afin d'améliorer la qualité et la transparence de l'information et de la communication au sein du corps.

O.O. 2.2. Organiser des campagnes de sensibilisation en interne pour promouvoir l'intégrité et le respect mutuel

O.O. 2.3. Partager l'engagement avec les citoyens et le monde extérieur pour (entre autres) maintenir et améliorer l'image de la police

O.S. 3: Renforcer la politique d'intégrité dans la zone, alimenter une culture organisationnelle d'intégrité et travailler sur l'aptitude morale des employés à réduire la pression et la tentation et à apprendre à reconnaître et à gérer les dilemmes d'intégrité

O.O. 3.1. S'engager à prévenir et à contenir les risques pour l'intégrité en proposant activement des formations au sens large

O.O. 3.2. Élaborer une politique de sécurité de l'information et la communiquer aux employés

O.O. 3.3. Adapter la politique d'accueil des nouveaux collègues en mettant l'accent sur l'intégrité

O.S. 4: Institutionnalisation des structures de consultation en vue de promouvoir l'aptitude à la discussion et la volonté de rendre compte

O.O. 4.1. Mettre en place une structure de conseil et de consultation sur le comportement éthique

O.O. 4.2. Encourager le signalement au sein du personnel

O.O. 4.3. Renforcer l'interaction et l'engagement avec d'autres services pour soutenir l'intégrité

O.O. 4.4. Mettre en place un réseau d'intégrité (intrazonal)

Objectifs opérationnels (O.O.)

O.S. 5: Réagir aux comportements non intègres et les réorienter en apportant des réponses et des solutions appropriées et cohérentes

O.O. 5.1. Explorer des solutions alternatives aux problèmes d'intégrité et communiquer en interne à leur sujet

O.O. 5.2. Suivi/analyse des incidents antérieurs afin de prévenir toute escalade future

O.S. 6: Par la perception, l'objectivation, le suivi et l'évaluation, garder la main sur les risques pour l'intégrité, les prévenir autant que possible et identifier et enquêter sur les violations de l'intégrité dès que possible

O.O. 6.1. Rendre la procédure de réclamation plus pratique et plus accessible aux citoyens

O.O. 6.2. Contrôle cohérent et régulier de l'intégrité (mesures) avec établissement de rapports sur tous les points d'action du plan d'intégrité

O.S. 7: S'engager à mettre en place des politiques, des règlements et des accords clairs et sans ambiguïté pour un code d'intégrité facilement applicable

O.O. 7.1. Mettre les opérations et/ou les processus en conformité avec la réglementation

O.O. 7.2 Détecter les thèmes où il existe des ambiguïtés ou des doutes et élaborer des lignes directrices pour les clarifier

PLAN DE POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

Première édition 09/2023

Police

Bruxelles CAPITALE Ixelles

CONNAÎTRE ET PROTÉGER

Police Bruxelles CAPITALE Ixelles

Éditeur responsable : le chef de corps de la police de Bruxelles CAPITALE Ixelles, Michel GOOVAERTS