

Premier rapport : Les principes généraux des règles de déontologie policière

Etude comparée sur la déontologie policière

Table des matières

1. Introduction	2
1.1. Question de recherche.....	2
1.2. Une recherche en deux phases.....	2
1.3. Critères de choix des cas pratiques.....	2
1.4. Traitement des cas pratiques.....	3
1.5. Méthodologie.....	4
2. Pourquoi une déontologie policière ?.....	5
2.1. Ethique.....	5
2.2. Intégrité.....	5
2.3. Déontologie.....	6
2.3.1. Déontologie professionnelle.....	6
2.3.2. Déontologie de la fonction publique.....	6
2.3.3. Déontologie policière.....	7
2.4. Discipline.....	7
3. Pourquoi un contrôle de la déontologie policière ?.....	9
3.1. La relation entre la déontologie policière et la loi, les sanctions et le contrôle.....	9
3.2. Définition de la notion contrôle.....	10
3.2.1. Tendances internationales.....	10
3.2.2. Le contrôle sur la déontologie policière implique trois phases.....	10
3.2.3. Types de contrôle sur la déontologie policière.....	12
3.3. A la demande de qui ?.....	12
3.3.1. Traitement des plaintes.....	12
3.3.2. De propre initiative.....	13
3.3.3. A la demande de leur autorité.....	13
3.4. Genres de contrôle de la déontologie policière.....	13
3.4.1. Contrôle par le parlement.....	13
3.4.2. Contrôle par les autorités judiciaires.....	15
3.4.3. Contrôle par l'exécutif.....	16
3.4.4. Contrôle par la hiérarchie policière.....	18
3.5. Principes de contrôle de la déontologie policière.....	19
3.5.1. Les cinq principes d'ordre de contrôle de la déontologie policière.....	19
3.5.2. Les objectifs de contrôle de la déontologie policière.....	19
3.5.3. Conditions pour un traitement sain et correct de la personne suspecte.....	20
3.5.4. Les limites de la déontologie policière.....	21

4. Comment contrôler une déontologie policière ?	23
<i>4.1. L'organisation par la hiérarchie policière</i>	<i>23</i>
4.1.1. Comment le contrôle est-il organisé ?	23
4.1.2. De quelles infractions peut-il s'agir ?	24
4.1.3. Qui est en charge du contrôle ?	25
4.1.4. Que se passe-t-il concrètement lorsqu'une plainte est reçue ?	25
4.1.5. Quelles sont les sanctions ?	26
4.1.6. Le policier accusé peut-il faire appel ?	26
<i>4.2. L'organisation d'autres formes de contrôle</i>	<i>27</i>
4.2.1. Comment le contrôle est-il organisé ?	27
4.2.2. De quelles infractions peut-il s'agir ?	28
4.2.3. Qui est en charge du contrôle ?	28
4.2.4. Que se passe-t-il concrètement lorsqu'une plainte est reçue ?	29
4.2.5. Quelles sont les sanctions ?	29
4.2.6. Le policier accusé peut-il faire appel ?	30
Bibliographie.....	31
Liste de figures.....	39

1. Introduction

1.1. Question de recherche

Les forces de l'ordre, et certainement les services de police, diffèrent d'autres agences de l'autorité publique parce qu'ils disposent des pouvoirs qui permettent l'usage de la force et de la coercition dans des conditions légales bien définies. En ce sens, ils ont le « monopole de la violence légale » à l'intérieur de leurs frontières nationales.

Il est de la plus haute importance que ces forces de l'ordre puissent et doivent agir de manière légitime. Ils tirent la légitimité de leurs actions de la loi. Il est donc nécessaire dans un état de loi qu'il existe des bases juridiques solides pour déterminer quels actes, dans quelles circonstances et de quelle manière, peuvent être accomplis. Cet ensemble de lois s'accompagne souvent de **principes déontologiques** qui doivent guider le comportement des policiers.

Cependant, l'existence d'une base juridique solide et de principes déontologiques ne suffit pas à guider les actions des forces de l'ordre. Après tout, il est important qu'ils aillent de pair avec un **contrôle** efficace et efficient du comportement réel des policiers dans la pratique. Sinon, le droit et la déontologie risquent d'être réduits à des souhaits.

C'est pourquoi nous formulons la question de recherche suivante pour cette étude :

Quels sont les différents modèles existants pour assurer un contrôle de la déontologie policière ?

1.2. Une recherche en deux phases

(1) Ce **premier** rapport tente de clarifier la relation entre ces trois concepts centraux:

- Pourquoi une déontologie policière ?
- Pourquoi un contrôle de la déontologie policière ?
- Comment contrôler une déontologie policière ?

Il est structuré selon cette logique. En autres termes : Le but de ce premier rapportage est de présenter les différents modèles de contrôle de la déontologie policière ainsi que leur mode de fonctionnement.

(2) Dans un **deuxième** rapport nous présenterons une analyse descriptive comparée de ces modèles et leurs modes de fonctionnement à travers une étude de cas pratiques dans trois pays spécifiques. Le choix de ces pays sera fait en concertation avec le bénéficiaire de l'étude, en l'occurrence, le ministère de l'Intérieur tunisien (le groupe de travail désigné à cet effet).

1.3. Critères de choix des cas pratiques

Pour faciliter ce choix nous conseillons de tenir compte avec les éléments suivants :



1. En Tunisie, les Forces de Sécurité Intérieure relevant du ministère de l'Intérieur se composent de 3 corps : (1) La Garde nationale (une force de publique civile armée) ; (2) La Sûreté nationale (une force de publique civile armée) ; (3) La Protection Civile (Corps d'intervention pour la protection et le secours des personnes et de leurs biens). Ce profil ressemble fort un **système de police Napoléonien**. Il serait sage de prendre cela en considération en faisant le choix des cas. Les expériences dans les pays avec un système de police similaire peuvent être instructives.

Dans ce rapport, nous supposons un système de police de tradition Napoléonien, dans lequel les services de police remplissent en même temps des tâches administratives et judiciaires. La police administrative est placée sous la tutelle des **autorités administratives** (ou bien locales, comme le maire, et/ou centrale, comme le Ministre de l'Intérieur) et la police judiciaire sous la **tutelle du parquet**. Pour cette raison nous déconseillons le choix des cas où un système de « loi commune » (« common law countries », comme la Royaume-Uni ou Amérique) est en place.

2. Un autre critère est le fait que les organes qui seront décrits existent **depuis un certain temps**, de sorte que tout goulot d'étranglement ou facteur critique de succès puisse être identifié. Pour cette raison, il est conseillé d'écarter de cette étude, les nouveaux États membres de l'UE (avec des organismes nouvellement créés).

3. Les systèmes de police doivent être **similaires** d'une certaine manière. Il nous semble utile que dans les trois cas, en plus d'une force de police spécialisée (administrative et/ou judiciaire), des unités locales soient également actives qui effectuent des tâches policières de base.

4. Afin de pouvoir comparer, nous estimons utile pour chaque cas de pouvoir examiner **d'organismes de contrôle** qui veillent au respect de la déontologie policière.

1.4. Traitement des cas pratiques

Pour chaque pays choisi nous traiterons :

Le genre du modèle.

Les facteurs qui favorisent ou non l'adoption de certains éléments de ces modèles :

- Le cadre juridique
- La composition
- Les compétences
- Les mécanismes
- Le traitement des plaintes
- Les missions et pouvoirs
 - o D'enquête
 - o D'évaluation
 - o D'intervention

- L'indépendance
- L'accessibilité par les plaignants
- Les avantages, inconvénients et défi de chaque modèle.

1.5. Méthodologie

Pour apporter une réponse à la question de recherche, la présente étude s'est basée sur les éléments suivants :

- **'La recherche** (documents, textes juridiques et recherche sur Internet) ;
- Une étude de la **littérature scientifique** relativement à la thématique traitée et ;
- Des extraits d'**entretiens** avec des experts - témoins privilégiés issus des propres recherches antérieures de l'expert dans la mesure où ils peuvent être utiles.

Ce rapport est établi par prof. dr. émérite Paul Ponsaers, (Université de Gand) à la demande du Centre pour la Gouvernance du secteur de la Sécurité (DCAF), qui a conclu un partenariat avec l'Union européenne (sous le sigle PARMSS) et s'adresse au gouvernement tunisien.

2. Pourquoi une déontologie policière ?

Il existe un continuum entre les différents concepts utilisés dans ce contexte, allant de l'éthique d'une part, en passant par l'intégrité et la déontologie, jusqu'à la discipline d'autre part. Chacun de ces concepts, à son tour, met l'accent sur d'autres éléments.

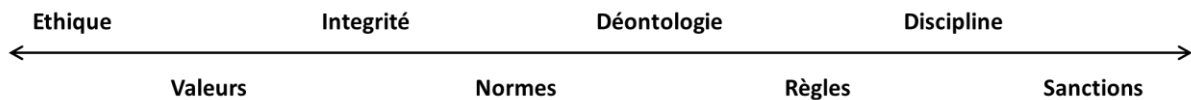


Figure 01 : Le continuum des notions utilisés dans le contexte de la déontologie policière

2.1. Ethique

Il s'agit d'une éthique **globale, socialement orientée**. Cette éthique est la science de la morale et étudie ce qui constitue le bien (ou le mal). Les valeurs et les normes et la manière d'agir en conséquence découlent de cette morale.

Certains comportements sont expressément interdits par le droit pénal car ils sont considérés comme violation de cette éthique générale. Ces dispositions de droit pénal d'un certain pays s'appliquent sur tous citoyens, y compris aux policiers (également dans l'exercice de leur profession). Bien sûr, toutes les violations des normes éthiques ne sont pas punissables. Par exemple, le droit pénal n'interdit pas de mentir, mais c'est un comportement éthique de dire la vérité. Un menteur ne peut pas être formellement puni par le droit pénal, mais sera confronté à de nombreux mécanismes de contrôle sociaux et informels.

2.2. Intégrité

Intégrité réfère à l'origine étymologique du mot « incorruptible ». Certains groupes professionnels connaissent des **interdictions spécifiques**. Ils doivent se conformer à des règles supplémentaires à cette fin. De cette façon, l'intégrité est définie à partir d'une norme (interdiction de violer la norme) à respecter. En plus, certaines lois pénales prévoient des **circonstances aggravantes** en cas d'infraction commise par des fonctionnaires de police.

Cependant, l'intégrité peut également recevoir une **interprétation positive**, dans laquelle **des valeurs** telles que la fiabilité, l'objectivité, l'honnêteté, l'équité, la responsabilité, la prudence et d'autres valeurs sont prises en compte. Les valeurs soutiennent les normes et les règles professionnels. Dans cette optique, les personnes sont considérées comme honnêtes lorsque leurs actions correspondent aux normes et valeurs applicables et aux règles appliquées en général, donc l'éthique, et pas seulement conformément aux normes et valeurs qui s'appliquent au sein d'une organisation spécifique telle que la police. En d'autres termes, il s'agit de l'application de l'éthique sociale en vigueur au sein d'un groupe professionnel.

2.3. Déontologie

2.3.1. Déontologie professionnelle

Cette notion nous rapproche du concept central de cette étude. Une déontologie d'une profession ajoute quelque chose au respect de l'intégrité. La déontologie régit un mode d'exercice d'une **profession** ou d'une **activité** en vue du respect d'une **éthique professionnelle** bien précise, par exemple docteurs, avocats et policiers. C'est un ensemble de droits et devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public.

“Ce sont les normes les plus importantes que [l'organisation] utilise pour elle-même et qui forment le cœur de sa propre culture. Les valeurs fondamentales font principalement appel à l'attitude des employés, mais ne fournissent pas d'instructions concrètes sur la façon dont les employés devraient se comporter”

Les règles issues d'une politique d'intégrité peuvent alors être traduites en normes professionnelles. On parle alors de déontologie ou de **doctrine des devoirs**. (« Deon » signifie devoir, « logos » est raison). Là où l'éthique (et le droit pénal) s'adresse à tous, une déontologie, généralement inscrite dans un code de déontologie, s'applique à un groupe professionnel spécifique comme les médecins, les policiers, les avocats et les journalistes.

2.3.2. Déontologie de la fonction publique

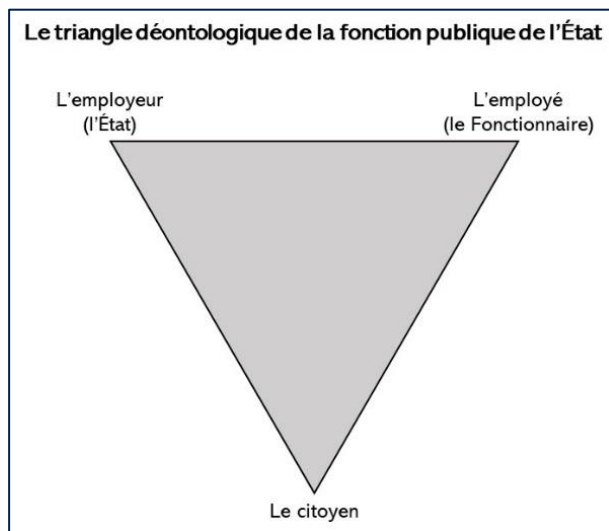


Figure 02 : Le triangle de la fonction publique

La déontologie de la **fonction publique de l'État**¹ implique toujours le but social et la mission sociétale de l'existence de cet appareil, plus précisément : la population ou les citoyens. Elle ne peut fonctionner que dans le triangle État (employeur), fonctionnaire (employé) et citoyen.

Après tout, ni l'État ni la police n'existent pour eux-mêmes, mais ont une fonction sociale. Leur raison d'être est au-delà d'eux-mêmes.

¹ Dans cette étude, nous nous limitons à la police *publique*.

2.3.3. Déontologie policière

Les fonctionnaires des services de police de l'État disposent des compétences très larges, beaucoup plus larges que n'importe quels autres fonctionnaires. En principe, les États interdisent **l'usage de la force** par leurs citoyens et résidents et accordent ce droit à des institutions telles que la police afin de maintenir l'ordre interne. Un tel monopole doit passer par un processus de légitimation. La capacité de maintenir ce monopole de l'usage de la force est une mesure importante de la légitimité et de la stabilité d'un État. Le but de la déontologie policière est de favoriser l'exercice responsable de leur jugement moral des comportements policiers dans les situations difficiles qu'ils rencontrent.

Les règles du jeu qui en résultent peuvent ensuite être inscrites dans des normes professionnelles. On parle alors de déontologie ou de doctrine des devoirs. Une déontologie, généralement inscrite dans un code de déontologie, s'applique à un groupe professionnel comme les policiers. La Tunisie dispose d'un tel code, notamment un « Code de Conduite Des Forces De Sécurité Intérieure Relevant Du Ministère De L'Intérieur » (Décret N° 2023-240 du 16 Mars 2023).

Dans les États où **différents services de police** sont actifs, qui ont chacun généralement aussi leur propre culture (valeurs et normes), le besoin se fait plus rapidement sentir de fournir un cadre déontologique global **unique** pour ces forces de sécurité, afin que les relations décrites ci-dessus puissent être exprimé dans le triangle. Une conduite déontologique commune pour ces différents services peut avoir un important **effet d'harmonisation, de compréhension et d'efficacité**.

En outre une déontologie peut avoir une **valeur pédagogique** importante et son respect peut constituer une ligne directrice importante dans l'**évaluation** et les possibilités de **promotion** d'un employé. Une déontologie peut aussi contribuer à garantir et à respecter **les droits et libertés des citoyens**.

2.4. Discipline

À l'autre extrême du continuum se trouve la discipline. Le **droit disciplinaire** s'applique également toujours à un groupe spécifique, comme aux policiers. Une faute disciplinaire est un acte ou un comportement, même en dehors de l'exercice de la profession, qui constitue un manquement aux **devoirs professionnels**, ou qui « met en danger la dignité de la fonction ». C'est le groupe lui-même, et la direction en particulier, qui agissent ici de manière sanctionnante.

Le droit disciplinaire est large. Il comprend à la fois le respect des libertés et droits fondamentaux, le « respect de l'autorité » et, par exemple, la « disponibilité pour le service ». Une infraction à la première peut résulter d'un usage excessif de la force, sans préjudice des éventuelles conséquences pénales qui en découlent. Le « respect de l'autorité » fait également référence au respect et à la mise en œuvre, par exemple, des

circulaires et des notes de service émis par la direction. Dormir pendant les astreintes, par exemple, est une forme d'absentéisme et peut être sanctionné par le droit disciplinaire.

Par « compromettre la dignité de la fonction », on entend que les policiers, également en dehors des services, doivent éviter certains actes ou comportements qui discréditent la police et pourraient affaiblir les actions de la police (par exemple, la violence conjugale). Comment un policier qui se trouve dans des situations similaires devrait-il encore pouvoir agir de manière crédible ? En ce sens, la police sert d'exemple et est étroitement surveillée par le monde extérieur. Les policiers disent souvent qu'ils se sentent « dans une maison de verre ».

3. Pourquoi un contrôle de la déontologie policière ?

3.1. La relation entre la déontologie policière et la loi, les sanctions et le contrôle

La loi de l'État exige avant tout que tous ceux qui interprètent et appliquent la loi obéissent à cette loi. En d'autres termes, la police devrait dépendre des lois qu'elle applique. Selon cela il est reconnu à la police d'un état véritablement démocratique : elle est **gouvernée par la loi**. Une déontologie policière est un **cadre de référence**, c-à-d une ligne directrice dans les choix que doivent faire les membres du personnel de la police en relation du cadre légal.

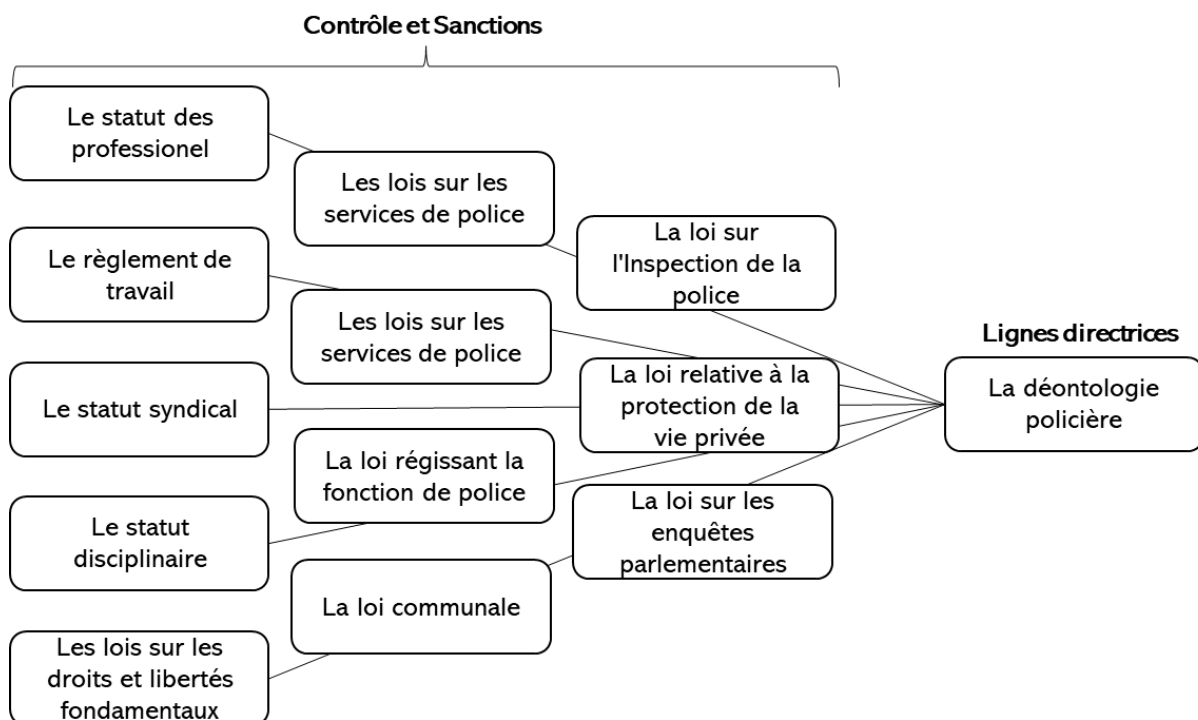


Figure 03 : La relation entre la déontologie policière et la loi, les sanctions et le contrôle

Compte tenu de cette **particularité**, la conséquence logique est que la plupart des États accordent à ce monopole de la violence des garanties législatives étendues. De là, la fonction policière est probablement l'une des professions les plus réglementées. Une déontologie policière devra donc tenir compte non seulement du statut et des règles de travail de ces fonctionnaires, mais de toutes les **garanties entourant ce monopole**.

Une déontologie policière s'appuie donc le plus souvent sur la législation existante (code pénal, code de procédure, loi disciplinaire et de nombreuses lois spécifiques). Dans la plupart des cas, cette déontologie utilisera donc le **droit comme base d'action**. La déontologie policière fournit plutôt la direction souhaitée et les modalités comportementales voulues. Ce sont ces lois sur l'action policière qui prévoient des **sanctions** en cas d'infraction. Dans la plupart des cas aussi les contrôles de ces violations sont également inscrits dans les lois. La déontologie indique dans quel esprit et dans

quel but l'autorité publique attend à ce qu'une action policière soit entreprise. **Les deux s'équilibrent et se complètent.**

Il n'y a pas de déontologie policière sans base légale et la vision de ce cadre législatif s'appuie sur un code déontologique. Le **contrôle** du respect de la déontologie est donc inscrit dans les différentes lois qui réglementent l'action de la police. Les codes déontologiques policières ne mentionnent donc ni sanction ni organe de contrôle. Cela créerait des redondances et conduirait à des malentendus. Sur ce point, un code déontologique renvoie à la législation sous-jacente, telle que le « Code de Conduite Des Forces De Sécurité Intérieure Relevant Du Ministère De L'Intérieur » Tunisien.

3.2. Définition de la notion contrôle

3.2.1. Tendances internationales

Au niveau international, il convient de mentionner les deux grands textes sur ce sujet :

- Le Code de conduite des responsables de l'application des lois de l'ONU (Résolution 34/169 de 1979)
- La Déclaration sur la police du Conseil de l'Europe (Résolution 690 de 1979).

Cependant, il ne faut pas oublier la parution importante de la **Recommandation 1402** (1999) sur le contrôle de la sécurité intérieure dans les États membres du Conseil de l'Europe. L'importance de la Recommandation 1402 est considérable, mais, selon Recasens (2020) il est encore trop tôt pour voir ses effets. Même si la Recommandation fournisse des exemples divers et clairs, il ne peut réduire la casuistique ni préciser clairement les mécanismes réels de contrôle ni les systèmes de responsabilisation. Néanmoins, c'est évidemment un des plus avancés et document spécifique, qui exige un développement et un suivi urgent. La Résolution a en outre l'avantage d'être un document pour tous les pays européens, et ne s'adresse pas uniquement aux États membres.

Si l'on regarde au-delà de l'Europe, on peut citer le **Plan stratégique du Québec (2021) sur la déontologie policière**. Ce comité de déontologie Québécois est un tribunal administratif dont la mission est d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune et les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption. Il est l'instance devant laquelle les policiers et autres agents de la paix sont tenus de répondre des manquements au Code de déontologie des policiers du Québec (Code) (RLRQ, c. P-13.1, r. 1) qui leur sont reprochés dans des citations déposées par le Commissaire à la déontologie policière.

3.2.2. Le contrôle sur la déontologie policière implique trois phases

Mais que faut-il entendre par « contrôle » dans le contexte de ce rapport ? Dans cette étude, la définition du Comité Holtslag (1998) a été prise comme point de départ des principes généraux de contrôle. Celle-ci stipule :



« *Le contrôle consiste à **recueillir des informations** sur la conformité d'une action ou d'un cas aux exigences fixées, puis à se forger **une opinion** à son sujet et éventuellement à **intervenir** en conséquence ».*

La triade de Holtslag (information – appréciation/évaluation – intervention) fournit une interprétation claire du concept de contrôle, qui peut être visualisée pour chaque organisation et service qui est discuté. Le terme supervision est donc délimité par trois compétences fondamentales qui doivent toutes être présentes pour parler de supervision, à savoir :

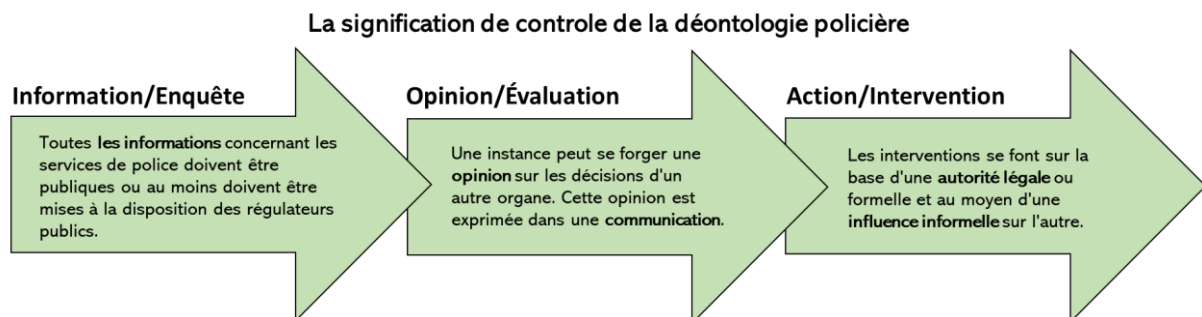


Figure 04 : Les trois phases du contrôle de la déontologie policière

1. En ce qui concerne le premier élément – la **collecte d'informations** (le droit de mener une enquête) - toutes les informations concernant les procédures prévues sont en principe publiques ou doivent au moins être à la disposition des organes de contrôle public. L'organisme de contrôle ne collecte pas nécessairement les informations lui-même et ne mène pas nécessairement l'enquête pertinente. Il est possible que, par exemple, un service de police le fasse à la demande d'un organisme de contrôle, qui met ensuite le résultat de son enquête à la disposition de l'organisme de contrôle.

2. Le deuxième élément - l'élément "**appréciation ou évaluation**" - n'est pas non plus problématique, puisqu'il est en fait clair quand un organe peut se forger une opinion sur les constats d'un autre organe. Ce jugement est exprimé dans un avis, de préférence consigné dans un document et soumis à l'organisme qui décidera de l'intervention. Si une violation sur la loi a été établie, la preuve de celle-ci doit faire partie de la communication dans la documentation disponible.

Par conséquent plusieurs *étapes* sont possibles pour arriver à une intervention/décision finale. Ce sont les suivants :

- L'organe de contrôle, **rapportant** à un autre organe qui décide sur des mesures ou sanctions,
- L'organe de contrôle, **proposant** des mesures ou sanctions à un autre organe d'une manière motivée,
- L'organe de contrôle & d'intervention, qui **exécute elle-même** les mesures ou sanctions.

3. **Qui a le pouvoir d'intervenir ?** La loi détermine qui a ce pouvoir. Il n'est pas nécessaire que l'organisme de contrôle en question prenne une mesure/décision/sanction sur la base de son évaluation. Habituellement, cela appartient à une autorité publique. Il est assez rare qu'un organe de contrôle dispose lui-même d'un pouvoir d'intervention, mais cela ne peut être exclu².

Il est possible qu'un organe de contrôle n'ait pas de pouvoir formel d'intervention, mais qu'il influence la décision finale de manière informelle. C'est le cas par exemple lorsque le rapport de l'organisme de contrôle est rendu public³.

Cette triade est bien reconnaissable dans la **Code pénal** (enquête policière, parquet, juge). En outre, la conduite légitime de la police est inscrite dans le **Code de procédure criminelle**. Mais ces trois phases peuvent aussi être distinguées en **droit disciplinaire**.

3.2.3. Types de contrôle sur la déontologie policière

Une distinction est souvent faite entre le contrôle "interne" et "externe". Compte tenu de ce qui précède, nous estimons qu'il est moins opportun d'utiliser cette distinction dans le présent rapport. Nous choisissons d'opter pour une distinction basée sur **qui a le pouvoir d'intervenir**. Ou pour le dire très clairement : qui prend la décision finale après recherche et évaluation ? On distingue :

- Le contrôle par le parlement ;
- Le contrôle par les autorités judiciaires ;
- Le contrôle par l'exécutif ;
- Le contrôle par la hiérarchie policière.

Dans la plupart des pays, il n'existe pas de service de contrôle *unique*, mais le contrôle de la police **est réparti** sur un certain nombre d'organismes. Ensemble, ils contrôlent les aspects procéduraux et organisationnels de la police.

3.3. A la demande de qui ?

3.3.1. Traitement des plaintes

Comme on l'a vu plus haut, les forces de police ont la capacité de **restreindre les droits et libertés**, mais elles ne peuvent le faire légitimement que si :

- Elles le font au nom de la sauvegarde des droits et libertés **d'autres citoyens** de droit supérieur ;
- Ils le font dans le **cadre constitutionnel** et légal en vigueur.

² Dans ce rapport aucune distinction explicite sera faite entre « intervention » et « sanction ».

³ C'est le cas, par exemple, lorsque le médiateur national des Pays-Bas formule des recommandations dans son rapport obligatoire au parlement.

Face à la situation où l'un de ces principes est violé, les citoyens doivent disposer des **canaux de plainte adéquats**, afin que l'État, puisse vérifier la plainte et la sanctionner si tel est le cas. Les citoyens doivent être **informés du résultat de ces procédures**.

Les plaintes concernant un certain acte de police indésirable peuvent provenir **de la force elle-même** (supérieur hiérarchique ou collègue), des services de la ville, de la population et d'autres forces avec lesquelles il existe une coopération. Il peut bien sûr aussi s'agir d'une **plainte anonyme** (lanceur d'alerte).

3.3.2. De propre initiative

La plupart des services de contrôle ont la possibilité d'enquêter sur une affaire de leur propre initiative. Par exemple, un organisme d'inspection peut programmer une visite de retour dans une unité de police où des problèmes sont survenus dans le passé.

Il n'est donc pas nécessaire de porter plainte pour agir. Dans ce cas, ils doivent en tout cas rapporter à l'organisme qui détient la compétence d'intervention.

3.3.3. A la demande de leur autorité

Chacun des organes susmentionnés (parlement, exécutif, autorité judiciaire, hiérarchie policière) peut adresser une demande à un organe de contrôle, dans la mesure où cela est prévu par la législation de base.

Par exemple, le parlement peut demander un audit de la mise en œuvre d'une nouvelle loi. Soit le ministre de l'Intérieur peut demander un rapport sur l'infiltration du milieu criminel organisé dans la police, ou - d'un tout autre ordre - sur la nomination d'un officier supérieur. Ou bien le ministère public peut également demander une enquête judiciaire sur l'utilisation de certaines méthodes d'enquête spéciales s'il existe des doutes quant à leur valeur probante. Et - en dernier recours - le commandement de la police peut demander qu'une affaire disciplinaire soit traitée en priorité.

3.4. Genres de contrôle de la déontologie policière

3.4.1. Contrôle par le parlement

De manière général le parlement exécute un pouvoir de **contrôle sur le gouvernement**, et plus particulièrement sur le Ministre de l'Intérieur, qui a la supervision sur la police. Dans certains pays, un ministre est responsable de la police, dans d'autres pays il y a deux ou même trois ministres qui partagent des compétences sur les services de police. Diverses **questions** peuvent être posées par les parlementaires sur le fonctionnement de la police. Le **contrôle budgétaire** se situe également à ce niveau, y compris le budget de la police, qui s'exerce, entre autres, via une **Cour des comptes**. Une **commission parlementaire d'enquête** sur un incident, un fait ou une question particulière peut être constituée. En règle générale, le parlement exerce un pouvoir de **contrôle a priori** en adoptant des lois qui peuvent limiter ou restreindre les pouvoirs de la police. Les parlementaires débattent

et fixent les responsabilités concernant les actions de la police et/ou les solutions que le gouvernement leur a données. En ce sens, c'est une **institution qui est légitimée par le fait qu'elle est un pouvoir électif**. Dans la plupart des parlements d'Europe, il existe des commissions de la Justice et de l'Intérieur, mais leur rôle consiste principalement à produire des lois et règlements, même s'il faut comprendre qu'en ce sens, un bon contrôle commence par l'édiction de bonnes lois.

Pendant, nous nous intéressons moins ici à ces pouvoirs de contrôle général, car nous voulons savoir quelles sont les **possibilités d'intervention** du parlement *après* qu'une enquête a été menée et qu'une recommandation d'un organe de contrôle a été soumise au parlement.

C'est le cas, par exemple, **aux Pays-Bas**, où le médiateur national (organe prévu par la constitution) fait régulièrement rapport au parlement. C'est ensuite au Parlement d'en tirer les leçons et d'intervenir ou non. L'ombudsman reçoit des plaintes, agit de propre initiative et mène des enquêtes indépendantes avant de communiquer son rapport.

C'est aussi le cas, par exemple, **en Belgique**, où un service de contrôle de la police (et des services de renseignement) a été mis en place par le parlement lui-même. Cette « Commission P » est un service rattaché au parlement lui-même et fait régulièrement rapport à une commission parlementaire de guidance composée de parlementaires. La « Commission P » dispose de son propre service d'enquête et formule de manière autonome ses recommandations au parlement. Encore une fois, le pouvoir ultime d'intervention appartient au Parlement, qu'il agisse ou non.

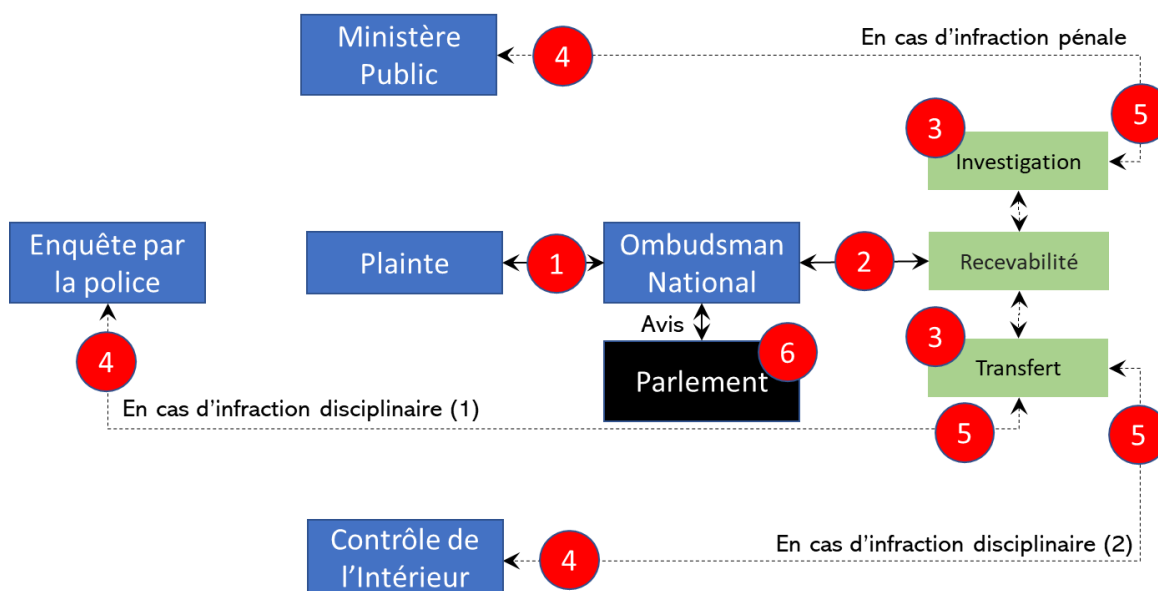


Figure 05 : Le traitement de plaintes par le parlement

Ce sont ces types d'organismes de contrôle que nous appellerons désormais **services de contrôle parlementaire**.

3.4.2. Contrôle par les autorités judiciaires

En ce qui concerne les aspects de **police judiciaire**, les juges ou les procureurs, sont généralement ceux qui contrôlent les activités des policiers à leur disposition et ont la capacité d'intervention. Les officiers de police judiciaire peuvent être placés sous le contrôle hiérarchique direct d'un procureur de la République ou d'un juge d'instruction, le contrôle disciplinaire leur appartient. Il existe également un contrôle de la police par le pouvoir judiciaire, tel que l'inspection par les magistrats mêmes siégeant dans des affaires d'erreurs déontologiques commises par des policiers qui sont portées devant le ministère public.

Une telle capacité englobe tout, depuis la capacité de contrôler et d'appliquer des **sanctions directes**, jusqu'à la possibilité de réclamer de l'exécutif une telle **sanction** dans le cas où la dépendance n'est que fonctionnelle et que l'exécutif maintient la dépendance organique et statutaire de la police dans les fonctions judiciaires (comme c'est le cas **en Espagne** et dans la plupart des pays européens).

L'argument le plus important en faveur d'une catégorie distincte d'organismes de contrôle réside ici dans le fait que le pouvoir d'intervention appartient au juge en cas d'une infraction pénale. C'est le juge qui dispose de la **capacité de sanction**. Étant donné que le pouvoir judiciaire fonctionne de manière indépendante dans un état de droit, il est impossible pour l'exécutif de le contrôler.

Le domaine pénal ainsi que le domaine administratif et civil offrent la possibilité aux autorités judiciaires de sanctionner l'activité ou le comportement de la police.

Il y a parfois **chevauchement entre l'action disciplinaire et l'action pénale**. A cet égard, il convient de rappeler le principe de base, plus précisément : le pénal détermine l'aspect disciplinaire en cas de coïncidence. Cela signifie qu'en cas de coïncidence, la question de la culpabilité pénale de la personne concernée devra d'abord être tranchée par un tribunal avant que des mesures disciplinaires puissent être prises. En fin de compte, la même charge de la preuve peut être utilisée dans les deux procédures, mais il n'est pas possible d'acquitter quelqu'un pénalement et de ne pas en tenir compte dans la procédure disciplinaire. C'est pour cette raison que les instances disciplinaires attendent souvent une intervention avant qu'un jugement pénal ne soit rendu. Bien qu'il soit possible que l'autorité administratif concerné laisse prévaloir le droit disciplinaire sur le droit pénal.

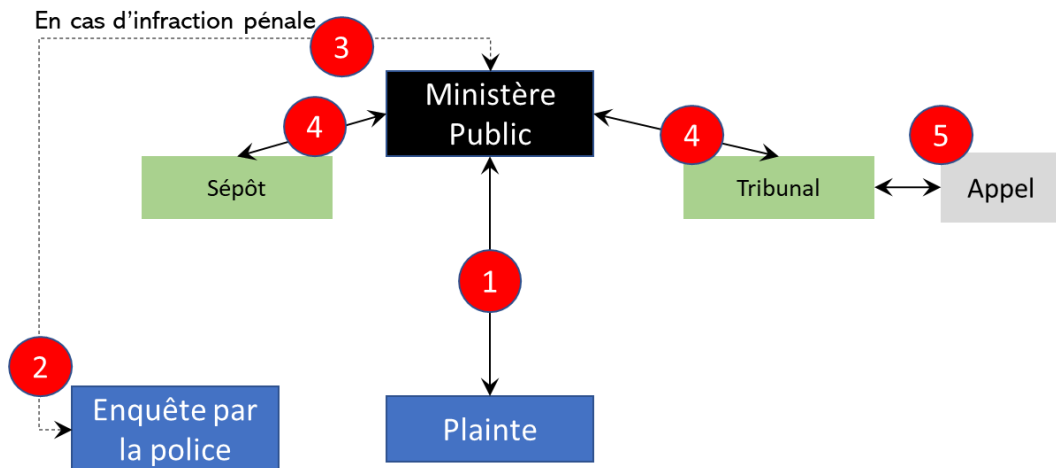


Figure 06 : Le traitement de plaintes par l'autorité judiciaire

Ce sont ces types d'organismes de contrôle que nous appellerons désormais **services de contrôle par les autorités judiciaires**.

3.4.3. Contrôle par l'exécutif

Bien sûr, il y a aussi le contrôle de la police par l'exécutif. Par exemple, les **Ministres de l'Intérieur et/ou de la Justice** exercent une tutelle sur l'ensemble de la police. La police doit être l'objet d'un contrôle par l'**administration publique** ; et au sein de l'État principalement dans le cadre du pouvoir exécutif, puisque dans nos constitutions modernes les forces de police lui sont organiquement subordonnées dans la plupart des cas.

Qu'elles relèvent des municipalités, des États fédéraux ou des régions, ou des États-nations (fédéraux ou suprarégionaux), les forces de police doivent toujours et avant tout rendre compte à l'administration. Il existe des mécanismes de contrôle qui vont de la prise en charge d'un civil (non policier) à la création de commissions de contrôle et de discipline composées d'officiers de haut niveau, ou de magistrats chargés de responsabilités de purge à un niveau supérieur à celui de la simple procédure disciplinaire.

Dans la plupart des cas, il s'agit ici d'un **service central de contrôle** de la police (souvent appelé « inspection générale »), sous l'autorité du ministre concerné. C'est ce service de contrôle qui mènera sa propre enquête et fera rapport sur la base des résultats de l'enquête à l'autorité administrative (le ministre de l'Intérieur), qui dispose de la force ultime d'intervention. Dans la plupart des cas, il s'agira de l'application de matières qui touchent au droit disciplinaire, du moins si la force d'intervention ne relève pas de la police elle-même (car on parle alors de contrôle hiérarchique). Cette distinction réside souvent dans le degré du policier impliqué.

Dans de nombreux cas (par exemple **aux Pays-Bas** ou **en Belgique**), le service d'inspection ne mènera pas l'enquête lui-même, mais la déléguera à des unités de police opérationnelles spécifiques, qui à leur tour feront part de leurs conclusions au service De

contrôle ou d'inspection en question. Cela présente l'avantage que l'enquête est menée par des policiers habilités à établir des procès-verbaux, de sorte que les mêmes documents peuvent être utilisés pour une enquête pénale ou une enquête judiciaire (si elle concerne une affaire pénale), le cas échéant aux fins d'une enquête disciplinaire.

Parfois, il est délicat d'enquêter sur ses propres collègues, car cela pourrait compromettre le fonctionnement sur le lieu de travail. Dans ce cas, l'autorité disciplinaire peut demander à un **conseil de discipline** de procéder par exemple à une **enquête préliminaire**. Dans de tels cas, le conseil de discipline mènera lui-même l'enquête disciplinaire et rendra compte à l'autorité disciplinaire. Si le Conseil de discipline lui-même refuse de s'impliquer dans une enquête particulière, la question peut être transmise au **Ministre de l'Intérieur**. Il décidera ensuite en dernier ressort qui doit mener l'enquête.

Dans les pays où plusieurs services de police opèrent sous l'autorité d'un même ministre, il est possible que chacun d'eux ait son propre service de contrôle. Dans la plupart des cas, cependant, la gestion centrale et la coordination sont assurées au niveau d'une direction générale. Parallèlement, il existe un mouvement d'intégration (par exemple en **Espagne** et en **France**) de ces services de contrôle dans un service unifié. Cela ne change rien au pouvoir d'intervention, qui appartient généralement au ministre concerné.

L'existence d'un contrôle parlementaire n'exclut nullement l'existence d'un contrôle par l'exécutif.

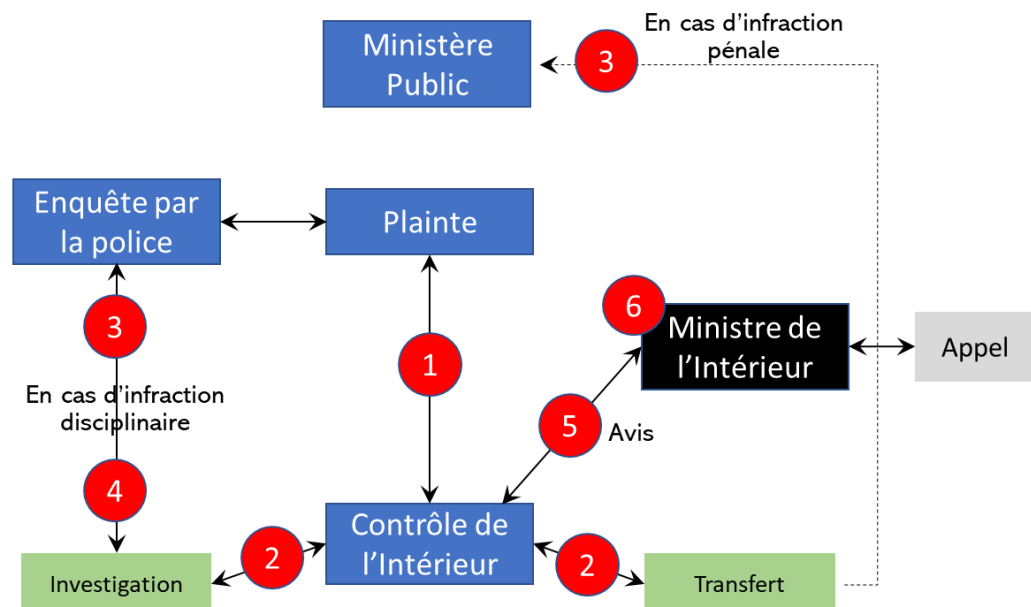


Figure 07 : Le traitement de plaintes par l'exécutif

Ce sont ces types d'organismes de contrôle que nous appellerons désormais **services de contrôle par l'exécutif**.

3.4.4. Contrôle par la hiérarchie policière

Dans certains cas, le pouvoir d'intervention appartient à la hiérarchie policière elle-même, comme, par exemple, dans l'application de la loi disciplinaire des inspecteurs inférieurs. Le contrôle au moyen de procédures disciplinaires est souvent élaboré dans les textes juridiques (connu sous le nom de « loi sur le statut disciplinaire »). Dans certains cas, il s'agit de **circulaires et d'arrêtés royaux du Ministre de l'Intérieur**, complétés par des **directives du commandement de la police** lui-même. Afin de renforcer la supervision hiérarchique, le commandement de la police peut assurer son propre service de contrôle, sous sa responsabilité. Habituellement, un tel service de contrôle est appelé « **inspection interne** » (en anglais « internal affairs »). Ceux-ci existent à la fois dans les pays à police unifiée (comme les pays scandinaves, **les Pays-Bas, l'Écosse**) et dans les pays où la police est répartie sur différents niveaux géographiques (police locale, provinciale, régionale, fédérale) (comme **l'Allemagne et la Belgique**).

Les **plaintes des citoyens** concernant les actions de la police et les plaintes des collègues peuvent être examinées dans ces services de contrôle **au sein des forces de police elles-mêmes**. Dans ce cas, les résultats de ces enquêtes sont communiqués à un autre service comme un « l'inspection générale » ou le Ministre de l'Intérieur. Les services de contrôle étaient exclusivement concernés par la **vérification du respect des lois et des règlements** « responsabilité juridique », mais pas par l'élaboration ou l'affinement de l'application des règles déontologiques.

Les inculpations et leur traitement peuvent donner lieu à des **poursuites pénales**. Dans ce cas, le commandement de la police doit transmettre cette affaire au parquet pour complément d'enquête. En cas **d'affaires disciplinaires** dépassant le pouvoir d'intervention, le commandement de la police doit transmettre l'affaire aux autorités administratives.

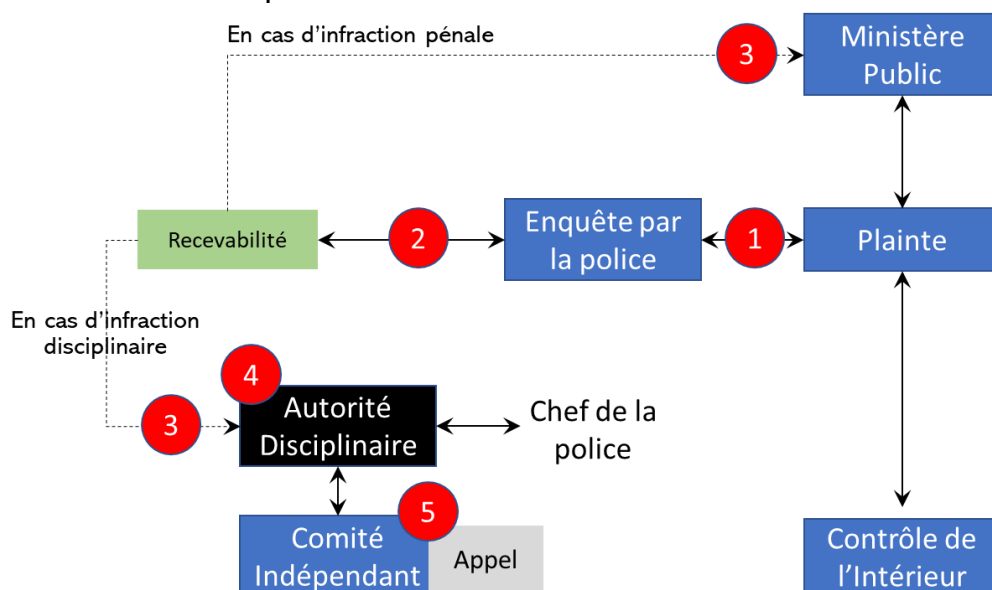


Figure 08 : Le traitement de plaintes par l'hiérarchie policière

Ce sont ces types d'organismes de contrôle que nous appellerons désormais **services de contrôle par l'hierarchie policière**.

3.5. Principes de contrôle de la déontologie policière

3.5.1. Les cinq principes d'or de contrôle de la déontologie policière

Rappelons ici les « **cinq principes d'or** » du contrôle :

1. Le contrôle porte toujours sur les **actions des autres**. Le contrôlé ne peut jamais agir comme son propre contrôleur.
2. Il s'agit toujours de **protéger les normes juridiques**. La surveillance vise à contrôler les comportements prescrits par la loi ;
3. Le contrôle **ne crée pas de nouveaux intérêts ou valeurs** : il est donc de nature **conservatrice** (« ne changez pas les règles du jeu pendant le jeu »)⁴ ;
4. **L'absence de contrôle conduit à une exécution aveugle** : il n'y a pas de confrontation entre les actions et les normes ;
5. Il **existe toujours une base légale** qui détermine comment et quel organisme doit effectuer le contrôle.

3.5.2. Les objectifs de contrôle de la déontologie policière

Dans la littérature, on retrouve les objectifs suivants :

1. Garantir la **légitimité démocratique** de la police. Les services de police disposent d'une marge d'action indépendante, dans le cadre de la législation. Le contrôle donne un aperçu et soutient les possibilités de correction - en fin de compte - du législateur lui-même. Mais : Tant que le législateur n'apporte aucune modification au système ou aux compétences de la police, son action est légitime.
2. Dans le respect de la légitimité du système policier et de l'organe agissant, le contrôle vise à s'assurer que la police **agit conformément à la loi et à l'intérêt général**. Ceci est souvent défini comme l'intérêt du contrôle par des niveaux supérieurs de gouvernance.
3. Le contrôle donne un aperçu des **normes de bonne gouvernance**. Le contrôle établit des **normes explicites de bonnes pratiques**. Cela donne un aperçu public des normes selon lesquelles l'exécution du processus doit avoir lieu.
4. Grâce à cette vision normative, l'organe de contrôle **influence** les actions de la police. Parfois **informelles**, mais généralement par le biais de formes de jurisprudence et de règles politiques, de jugements politiques ou autres, l'influence a lieu.
5. Le contrôle fournit des « **freins et contrepoids** », pour empêcher une éventuelle concentration du pouvoir. Certaines décisions ne sont **pas** exclusivement attribuées à **un acteur**. Ces pouvoirs sont retirés à l'acteur principal responsable : la concertation et la coordination avec une instance supérieure sont nécessaires ou la **révision** des décisions est ouverte.

⁴ Cela ne signifie pas qu'aucune leçon ne peut être tirée pour l'avenir.

6. Recueillir des **connaissances sur le fonctionnement** de la police dans la pratique. Elle concerne la **qualité, l'accessibilité et l'efficacité** (effectivité) ainsi que la sauvegarde **des libertés individuelles ou des droits des individus** à l'égard de l'autorité. La législation et la pratique s'influencent constamment l'une l'autre : le contrôle fournit des informations grâce auxquelles le législateur **peut évaluer** si le système policier dans son ensemble génère les résultats souhaités.
7. Le contrôle favorise également **l'efficacité** des actions des organes. Après tout, si la mise en œuvre **respecte les normes**, celles-ci sont considérées comme efficaces.
8. Le contrôle inclut souvent des jugements **sur l'utilisation correcte des fonds publics**. Nous voulons également que le contrôle soit efficace.
9. Le même objectif peut être la promotion de la **qualité**.

3.5.3. Conditions pour un traitement sain et correct de la personne suspecte

Quels sont les principes de base importants qui garantissent la personne intéressée un **traitement sain et correct de son dossier** ? Nous parlons ici des conditions nécessaires à la protection juridique dans le contrôle. Le contrôle doit répondre aux **cinq conditions** suivantes :

1. Exigence de **reconnaissabilité**, en principe due au caractère **écrit** de l'acte (Consultation des documents par la personne suspecte en question). Le **signalement** ou la **verbalisation** en est un exemple important. L'action est définie et reconnaissable par l'écriture. Cela s'applique certainement aux décisions ou actions de grande envergure. **La consultation des documents** par la personne suspecte doit en tout cas être prévus.
2. Exigence de **transparence et de motivation**. Le deuxième élément est l'exigence d'une **information suffisante, la transparence**. Y a-t-il suffisamment d'informations pour porter un jugement ? Sans information pas d'opinion, sans information suffisante pas d'**opinion équilibrée** de l'organe de contrôle. Comprendre les circonstances, le contexte, les intentions de l'exécutif est essentiel. Cet élément concerne également la **motivation** de la décision. La décision indique l'exhaustivité, la qualité et l'efficacité de la décision, dans les termes les plus précis.
3. Exigence que toutes les décisions pertinentes soient **supervisées** (Possibilité d'appel (recours) ou non, assistance légale, ...). Le troisième élément concerne l'exigence que **toutes les décisions** pertinentes soient supervisées : pas de pouvoir de l'exécutant sans **contre-pouvoir** du superviseur. Dans ce contexte, **l'assistance juridique** (avocat, syndicat) est importante pour l'accusé. Pas de décision sans supervision, sauf s'il existe de bonnes raisons d'exclure la supervision. En droit de la procédure pénale, de nombreuses décisions ont une portée considérable par nature et la surveillance doit donc porter sur un large éventail de décisions.
4. Exigence que l'organe de contrôle **puisse influencer** l'organe exécutif. La dernière exigence, à savoir que le contrôleur **puisse influencer l'organe exécutif**, concerne la possibilité pour le contrôleur non seulement de contrôler la décision prise par les

organes contrôlés, mais aussi, avec ou sans réglementation, d'influencer les actions ou les décisions pour le l'avenir, afin de favoriser l'unité d'application des pouvoirs. On doit prévoir *une possibilité d'appel (recours)* pour le défendant. En d'autres termes : la supervision doit compter. La surveillance qui peut être évitée n'est pas assez forte si les décisions sont de grande envergure.

3.5.4. Les limites de la déontologie policière

Pendant longtemps, on a supposé que la police ne prenait que des décisions exécutives et n'avait aucune **marge de décision**. Une version contrôlée de haut en bas était l'image idéale.

Ce n'est bien sûr plus le cas. Pour exercer ses fonctions, un policier a besoin d'une certaine « **autonomie de décision** », un **choix** entre diverses alternatives comportementales légitimes. L'adaptation de son comportement au cadre réglementaire doit être décidée sur le tas et souvent dans un laps de **temps très court**. Dans de telles situations, le seul système de contrôle efficace est l'**autocontrôle**, et celui-ci ne peut être supposé et induit qu'à partir du bon apprentissage – **formation** – et des bons paramètres de l'entreprise : c'est-à-dire d'un environnement socioprofessionnel adapté aux perceptions éthiques du moment donné.

Mais est-il positif ou non qu'il existe un **espace discrétionnaire** ? Les partisans de cette propre marge de décision (et donc de la reconnaissance de) l'espace discrétionnaire soutiennent que la reconnaissance d'une marge de décision signifie que la **personnalisation est possible** ; cela peut à son tour avoir un effet positif sur la relation entre la police et les citoyens. Après tout, cela permet d'agir de manière équitable sur le plan procédural et donc d'accroître la **légitimité de la police**.

D'autre part, les critiques soutiennent que l'**utilisation abusive** de l'espace discrétionnaire peut avoir de forts effets secondaires négatifs. Ils soulignent le danger de partialité, de sélectivité et de police excessive. Cela n'a évidemment aucun impact positif sur la légitimité et aura un impact négatif sur la relation entre les citoyens et la police.

Au lieu de cela, nous nous efforçons d'utiliser « **judicieusement** » l'espace de décision disponible, en particulier lorsqu'il s'agit de décisions invisibles. Cela conduit non seulement à la légitimité, cela fait également partie du savoir-faire policier ; cela permet de développer une propre style et compétences policière. C'est là qu'intervient l'importance du **recrutement**, la **sélection** et la **formation**, mais aussi de la **communication** et du retour d'expérience une fois en pratique, par exemple en identifiant les bonnes pratiques lors d'entretiens ou d'intervisions et en faisant remonter les pratiques et les choix. Tels sont les éléments essentiels qui doivent compléter une déontologie policière

Dans cette section, nous discutons généralement des éléments suivants. Nous gardons toujours à l'esprit un exemple précis (cas) dans un pays précis, que nous généralisons ensuite. En d'autres termes, les mécanismes et procédures, ainsi que la composition de

l'organe existent bel et bien, mais ne seront développés en détail que dans les études de, dans lesquelles un certain nombre d'organes seront décrits en détail dans un nombre de pays.

La discussion ici apporte une réponse à des questions : comment un organe déontologique pourrait-il **fonctionner en pratique** ? Comment les informations sont-elles **collectées** et quelles sont les options dont dispose l'officier ou le policier accusé pour faire **appel** ? Nous ne pouvons pas entrer dans des encastresments juridiques car il s'agit d'une matière nationale qui est différente pour chaque État souverain. Eventuellement, le cadre juridique d'un tel organisme sera décrit dans les études de cas à étudier dans le cadre de ce projet de recherche.

4. Comment contrôler une déontologie policière ?

4.1. L'organisation par la hiérarchie policière

Les services à la police eux-mêmes sont souvent appelés "services de contrôle hiérarchique" et ceux-ci existent à la fois dans les pays à police unifiée (comme les pays scandinaves, les Pays-Bas, l'Écosse) et dans les pays où la police est répartie sur différents niveaux géographiques (police locale, provinciale, régionale, fédérale) (comme l'Allemagne et la Belgique). Les **plaintes des citoyens** concernant les actions de la police et les plaintes des collègues sont examinées dans ces « services de supervision hiérarchiques » **au sein des forces de police elles-mêmes**. Les résultats de ces enquêtes sont communiqués à un autre service (qui est hiérarchiquement supérieur) comme un « service d'inspection général », le maire ou le Ministre de l'Intérieur.

Le contrôle hiérarchique au sein même de la police est également appelé « service de contrôle interne ». Dans les pays qui ont réformé la police, celle-ci s'est de plus en plus **professionnalisée**, parfois avec plus ou moins de succès. Les services de contrôle étaient exclusivement concernés par la **vérification du respect des lois et des règlements** « responsabilité juridique », mais pas par l'élaboration ou l'affinement de l'application des règles déontologiques.

Les inculpations et leur traitement peuvent donner lieu à des **poursuites pénales** à l'initiative du ministère public ou à des **mesures disciplinaires**.

Dans cette section, nous discutons généralement des éléments suivants. Nous gardons toujours à l'esprit un exemple précis (cas) dans un pays précis, que nous généralisons ensuite. En d'autres termes, les mécanismes et procédures, ainsi que la composition de l'organe existent bel et bien, mais ne seront développés en détail que dans la seconde partie de la recherche (étude de cas) dans un nombre de pays.

La discussion ici apporte une réponse à des questions : comment un organe déontologique pourrait-il **fonctionner en pratique** ? Comment les informations sont-elles **collectées** et quelles sont les options dont dispose l'officier ou le policier accusé pour faire **appel** ? Comme déjà mentionnée, nous ne pouvons pas entrer dans des encastres juridiques car il s'agit d'une matière nationale qui est différente pour chaque État souverain.

4.1.1. Comment le contrôle est-il organisé ?

Il existe, bien sûr, **différentes formes de surveillance et de contrôle** selon l'autorité de tutelle. Il s'agit du *maire* pour la police administrative et du *ministère public* pour les missions de police judiciaire. En cas d'infraction pénale commise par le personnel de police, l'affaire sera dans tous les cas portée devant le **ministère public**. En cas d'infractions pénales, le ministère public n'interrogera pas lui-même les policiers, mais laissera cela au **supérieur hiérarchique** :

« Si nous voyons quelque chose ou remarquons quelque chose, nous vous le ferons savoir. Ensuite, c'est d'abord au chef de la police de faire quelque chose » (procureur de la République).

Ce n'est qu'après que le préfet de police a clôturé l'enquête et est parvenu à la conclusion qu'il s'agit d'une infraction pénale que l'affaire est **renvoyée au procureur de la République** pour poursuite (judiciaire) ou autre conséquence utile (licenciement, règlement à l'amiable, transaction, service publique...)

Une catégorie spéciale concerne les enquêtes pénales qui utilisent des « **méthodes d'enquête spéciales** ». Dans la plupart des pays, des mécanismes de contrôle supplémentaires y ont été développés, tant au niveau du ministère public par la justice que par le ministère public auprès de la police. Cela signifie : observation systématique, écoutes téléphoniques, perquisitions domiciliaires, infiltrations, travail d'informateur, perquisitions de véhicules, etc. Pour ces méthodes d'enquête particulières, le **juge d'instruction** est pris en charge, qui doit autoriser l'utilisation de ces méthodes par les services de police. La police doit être en mesure d'en fournir une **preuve écrite** (mandat). La particularité des méthodes d'enquête spéciales est qu'un **dossier confidentiel** est utilisé qui n'est soumis ni aux parties ni au juge qui prononce la peine. Si le contrôle direct exercé par le juge d'instruction est en principe similaire à celui du ministère public, des différences sont parfois constatées dans la pratique. Mais cela nous amène trop loin dans le détail, et ce n'est pas l'objet de ce premier rapport général.

Parce que la police en tant qu'employeur a évidemment aussi un certain '**statut professionnel**' qui a été décrit dans chaque pays dans la loi sur la fonction de police (**Police Act**). Il existe un *cadre juridique disciplinaire* dans lequel le personnel (policier) peut être sanctionné. Avant que les crimes et/ou les erreurs contre les lois disciplinaires et/ou le code déontologique ne soient transmis au maire ou au parquet pour poursuites, un *service de contrôle* de la police enquêtera généralement d'abord sur l'affaire. Comment cela fonctionne-t-il réellement ?

4.1.2. De quelles infractions peut-il s'agir ?

Parfois, des plaintes sont reçues de certains services (départements) au sein d'un service de police au sujet d'un autre service de police, comme des comportements indésirables (intimidation, harcèlement, harcèlement sexuel et racisme).

Il s'agit souvent de **plaintes internes** de policiers qui, pour une raison ou une autre, ne sont pas contents. Dans un premier temps, le service de contrôle essaie de remonter à la hiérarchie :

« Avez-vous au moins déjà eu des contacts avec votre supérieur hiérarchique ? » Ou pour harcèlement ou harcèlement : *« Avez-vous suivi les procédures ? »* parce que chaque corps a une procédure en place, *« des*

plaintes formelles, des conseillers confidentiels et ce genre de choses ». (Chef de corps)

Cela peut souvent amorcer un peu les choses et la personne qui porte plainte se sent écoutée. La médiation est très souvent une option, la victime ne veut pas toujours que le collègue soit puni, mais le comportement s'arrête tout simplement.

4.1.3. Qui est en charge du contrôle ?

- *Le chef de corps au niveau local*
- *Le comité déontologique au niveau national*

Il existe des **directives** claires au sein de chaque force de police et il est clair qui est responsable du déploiement et des actions des policiers et des résultats de ceux-ci. La police travaille autant que possible selon des processus standardisés et sur base de critères de qualité, sans compromettre l'espace professionnel de l'employé et la personnalisation nécessaire pour des tâches spécifiques (voir paragraphe 'Limites de la déontologie policière - Le pouvoir discrétionnaire').

Les services de police disposent d'un **service de contrôle déontologique** par l'intermédiaire duquel les plaintes peuvent être enregistrées et traitées. Si les officiers de police judiciaire relèvent du contrôle hiérarchique direct d'un parquet ou d'un juge d'instruction, le contrôle disciplinaire d'origine demeure. Souvent le contrôle des salariés est assuré par le **chef de corps**. La supervision et le processus d'apprentissage qui s'ensuivent constituent **une large partie** des fonctions du chef de police. Ce dernier peut être assisté par un « service de contrôle » qui relève directement de sa responsabilité. Dans certains pays, des membres d'un service de « gestion des ressources humaines (H&R) », voire d'un service du personnel, peuvent également appuyer la direction de la force dans cette tâche d'encadrement.

4.1.4 Que se passe-t-il concrètement lorsqu'une plainte est reçue ?

Dès qu'une plainte est déclarée **recevable** par le chef de corps (concrètement dans de nombreux corps de police : le préfet de police ou ceux impliqués dans la surveillance et le contrôle), il est examiné s'il s'agit **d'une infraction pénale ou d'une infraction au code disciplinaire** (loi sur le statut disciplinaire). Il y a un contrôle disciplinaire de la direction de base et intermédiaire de la police locale par le chef de corps et dans les cas plus graves par le maire. Le cadre des **officiers et le chef de la police** lui-même sont toujours, en raison de leur position dans le corps de police (encadrement supérieur), soumis au contrôle disciplinaire des **autorités administratives** (le maire et, dans les cas les plus graves, du Ministre de l'Intérieur). Des sanctions disciplinaires sévères seront dans la plupart des pays prononcées respectivement par le Directeur général (administration du Ministre de l'Intérieur), le Ministre de l'intérieur même ou les Ministres de l'intérieur et de la Justice conjointement.

Quand la nature de l'infraction a été déterminée, un petit group des « **policier-enquêteurs** » est nommé pour enquêter sur la question (souvent appelé « **la police de la police** »). Il est très important que dans l'enquête disciplinaire (menée par des collègues) la ou les allégations aient des éléments de **preuve concrets** pour être recevables. En d'autres termes, on ne peut prononcer une sanction disciplinaire sur la base d'une « rumeur ou d'un commérage » d'un collègue à un autre.

Un **PV** est dressé de chaque témoignage, des images (body cam, etc.) peuvent être ajoutées au dossier et la **reproduction de l'interrogatoire** avec la personne concernée est versée au dossier. Le policier accusé d'infraction dispose bien entendu d'une possibilité **d'être entendu** et, à l'issue de l'enquête, **peut consulter** son dossier pour préparer sa défense (assisté ou non d'un avocat ou d'un représentant de son syndicat).

4.1.5. Quelles sont les sanctions ?

Les sanctions disciplinaires légères consistent en un avertissement ou un blâme, les sanctions disciplinaires plus graves comprennent **la retenue de salaire, la suspension, la restitution du salaire, la révocation officielle et la révocation**. Toutes les différentes sanctions doivent être légalement défini dans le texte de loi du statut disciplinaire, de sorte qu'une **sanction arbitraire n'est pas possible**. Les sanctions sont prononcées par le chef de la police, et - s'il s'agit de cadres supérieurs ou du commandement de police lui-même - par le maire ou le Ministre de l'Intérieur, dépendant du cas.

4.1.6. Le policier accusé peut-il faire appel ?

Dans la plupart des pays napoléoniens, outre les autorités disciplinaires ordinaires et supérieures, il existe également un « **conseil de discipline** » au niveau de pays (central), un organe permanent. Cela a été principalement créé comme un *moyen d'appel* pour l'accusé. Si le chef de corps propose une sanction disciplinaire sévère, celle-ci doit être **acceptée** par le membre du personnel. Si le membre du personnel n'accepte pas cette sanction disciplinaire, une procédure peut être engagée devant ce « conseil de discipline » Dans ce cas, l'affaire passe d'une force locale (et du chef de police local ou du maire) ou au **niveau national**. Se sont les juges et non les policiers qui décident dans ce 'conseil de discipline'.

Après avoir entendu toutes les parties concernées, ce conseil avise l'autorité disciplinaire supérieure sur le réexamen. Si l'autorité disciplinaire supérieure décide de ne pas suivre cet avis, elle doit **motiver** cette décision. A chaque fois qu'une affaire est portée devant ce conseil, un expert établit un rapport qui est signé par le président (souvent un juge) de cette « conseil de discipline ».

En cas de litige (c'est-à-dire d'appel), l'affaire passe de la première instance (au sein de la police elle-même) au niveau national (devant la « conseil de discipline ») qui laisse refaire l'analyse pour chaque cas (par **l'inspection central**), à la fois en modalités de procédure et de contenu. Ce service donne des **conseils sur la sanction**, il ne décide pas de la sanction

elle-même. Après cette (deuxième) enquête approfondie, un avis est donné au *maire* du corps de police où la plainte a été déposée. Il décidera alors de la sanction effective en consultation avec le chef de la police, après quoi aucun autre recours n'est plus possible.

4.2. L'organisation d'autres formes de contrôle

En ce qui concerne les autres formes de contrôle, il existe des formules différentes dans les différents pays, allant du médiateur à un organe de contrôle parlementaire. Il n'est pas possible de *décrire tout cela dans* ce rapport, nous avons donc choisi d'en illustrer un, qui est présent dans de nombreux pays européens et qui n'est pas si difficile à organiser. Le service est composé à la fois de policiers et de civils et relève presque toujours de l'autorité exécutive du ministre de l'Intérieur.

Dans ce rapport, je fais référence à l'organe qu'on peut qualifier de "inspection central", mais il pourrait tout aussi bien s'appeler, "comité de contrôle" ou "organe de surveillance déontologique". Traitons les mêmes questions dans le même ordre *comme on a fait pour* développer la discussion sur l'organisation du contrôle.

4.2.1. Comment le contrôle est-il organisé ?

Ce service est extérieur aux services de police et dépend directement des **Ministres de l'Intérieur et de la Justice**. Un tel service - ci-après dénommée "**inspection central**" par souci de simplicité - peut enquêter d'office sur le fonctionnement des services de police au moyen de visites, d'audits, etc. En outre, **l'Inspection traite elle-même les plaintes qu'elle reçoit**. S'il ne s'agit **pas de plaintes à caractère pénales**, l'Inspection tentera de servir de médiateur entre le citoyen et le policier ou le service de police.

Une médiation réussie exclut en outre l'engagement d'autres procédures, telles qu'une procédure disciplinaire. Enfin, l'Inspection peut jouer un rôle en matière de droit disciplinaire si l'autorité disciplinaire ou le conseil de discipline décide qu'il existe **des raisons sérieuses de ne pas laisser l'enquête à l'autorité hiérarchique**. Dans ce cas, l'Inspection mènera elle-même l'enquête au sein de la force compétente. Dans un souci d'objectivité et dans des dossiers complexes, il est en effet parfois préférable de ne pas confier l'enquête à un service de contrôle du corps même, car dans ce cas les policiers travaillant au sein de la police mènent eux-mêmes l'enquête sur leurs **collègues**.

Pour permettre l'accomplissement de ses missions, l'Inspection Central dispose d'un droit de **regard général et permanent**. Cela signifie qu'ils peuvent entendre les gens, entrer dans les espaces de travail et afficher les documents pertinents. Il convient toutefois de noter qu'au-delà de la procédure de médiation, l'Inspection **n'a pas la possibilité de sanctionner elle-même les faits**, mais se contente d'adresser des signalements à diverses autorités, dont le Conseil de discipline. Il est possible qu'une procédure disciplinaire soit engagée par les services compétents sur la base d'informations fournies par l'Inspection.

4.2.2. De quelles infractions peut-il s'agir ?

Seuls les **cas disciplinaires graves** sont examinés par l'Inspection, la plupart des cas sont traités au sein du service disciplinaire de la force locale de police elle-même. En plus des infractions décrites dans le code pénal (où la qualité de policier peut parfois constituer une circonstance aggravante), il suffit ici de faire référence à le paragraphe 'la faute déontologique et l'inconduite policière' (supra).

Parfois, des plaintes sont reçues de certains départements au sein d'un service de police au sujet d'un autre service de police, comme des comportements indésirables (intimidation, harcèlement, harcèlement sexuel et racisme). Il s'agit en principe de graves accusations portées contre le code de déontologie et le statut disciplinaire, affaires qui doivent être portées devant le **conseil de discipline**.

S'il s'agit d'**infractions pénales**, la personne instruisant l'affaire à l'inspection centrale transmettra immédiatement l'affaire au **ministère public**. Parfois les deux coïncident (un cas de droit disciplinaire et une infraction pénale). Dans ce cas, même si la loi disciplinaire a été utilisée et la sanction prononcée, l'accusé est **toujours censé recevoir une réponse pénale**. Après tout, le ministère public agit pour protéger la société, et « **le pénal tient le civil en état** ».

4.2.3. Qui est en charge du contrôle ?

Si l'Inspection est située au **sein du pouvoir exécutif** et non (comme, par exemple, un organe de contrôle parlementaire) au sein du pouvoir législatif).

Les membres du personnel que nous avons interrogés indiquent : « *Nous sommes en fait un organe des Ministres, des 'exécutifs', des Ministres de l'intérieur et de la Justice. Ce sont donc les personnes qui ont autorité sur l'inspection et qui fixent en fait les grandes lignes de l'organisation de l'inspection. Ils demandent tous les deux des audits que nous effectuons et nous examinons si les inspections les intéressent. C'est une forme de contrôle du fonctionnement de la police. De plus, le Ministre de l'Intérieur est également chargé d'organiser l'inspection quotidienne, après quoi il y a toujours un avis du Ministère de la Justice* ». L'intimé souligne également l'importance de pouvoir opérer de manière indépendante en dehors de la police (fédérale) "*beaucoup de choses sont moins perceptibles maintenant que si nous étions avec la police elle-même*".

L'Inspection centrale est dirigée par un **inspecteur général**, qui peut être membre d'un corps de police, mais ce n'est pas nécessaire. Il peut également s'agir d'un magistrat, d'un professeur ou d'un haut fonctionnaire. L'institution de l'inspecteur général est un **choix politique**. Étant donné que cet organe est responsable de tous les mandats de l'ensemble du système de police d'un pays, dans la plupart des pays, il a une occupation à la fois nationale et régionale. Les services régionaux sont en fait des « antennes » qui étudient ce qui se passe au niveau local.

4.2.4. Que se passe-t-il concrètement lorsqu'une plainte est reçue ?

Lorsqu'une affaire est portée devant l'Inspection centrale, chaque détail de l'affaire est examiné et un **dossier de preuves est créé**. Naturellement, le policier accusé sera également **entendu**. L'Inspection a le pouvoir de recueillir des informations et d'évaluer. En ce qui concerne l'intervention au sens de corriger et de sanctionner, **un organe différent (le Conseil de discipline)** est impliqué. Interrogé sur les erreurs formelles de nature judiciaire, un répondant de ce service que nous avons interrogé a répondu que ces cas plutôt graves vont généralement à un autre organe de contrôle, qui est affilié au parlement.

« Mais au fil des années, on peut dire que de plus en plus de capacités sont consacrées aux enquêtes judiciaires, qui découlent généralement de plaintes de collègues. S'il y a des plaintes de citoyens, nous demandons qu'elles soient traitées avec un contrôle interne ; généralement, le citoyen se plaint de coups ou de blessures. Dans le cas d'affaires plus graves, les enquêtes judiciaires terminées reviennent au magistrat, en tant que chef d'enquête. Si l'Inspection attrape quelque chose qui est judiciaire, un rapport officiel est rédigé, qui va au magistrat et le magistrat détermine qui enquêtera et ce qui sera fait dans l'enquête ».

A chaque fois qu'une affaire est portée devant le conseil de discipline, un expert établit **un rapport écrit**, signé par l'inspecteur général et qui est ensuite présenté par un membre de l'inspection générale au conseil de discipline. L'Inspection Générale procède à une analyse de chaque dossier, tant du point de vue de la procédure que du contenu, et donne son avis ; **elle ne décide pas elle-même de la punition**. Les décisions sont prises uniquement au niveau des affaires, en tenant compte du passé de l'accusé, du nombre d'affaires déjà intentées contre le membre du personnel, du contexte, des affaires familiales et d'autres éléments sur lesquels la sanction est fondée. Après examen de tous les éléments et remise du dossier complet au Conseil de discipline, **l'Inspection centrale reçoit un rapport du Conseil de discipline** : *« Le Conseil de discipline propose ceci ».*

Par la suite, l'Inspection central donne son avis, d'une part sur la procédure et d'autre part sur la sanction proposée.

4.2.5. Quelles sont les sanctions ?

Les sanctions disciplinaires légères consistent en un **avertissement** ou un **blâme**, les sanctions disciplinaires plus graves comprennent la **retenue de salaire**, la **suspension**, la **restitution du salaire**, la **révocation officielle** et la **révocation**.

Toutes les différentes sanctions **doivent être légalement défini** dans le texte de loi du statut disciplinaire, de sorte qu'une **sanction arbitraire n'est pas possible**. Les sanctions sont prononcées par le président de l'organe « Inspection Central » ou par le Ministre de L'intérieur.

4.2.6. Le policier accusé peut-il faire appel ?

Une fois qu'une décision a été prise par le supérieur hiérarchique (ministre de l'intérieur) sur avis à la fois de l'inspection centrale et du conseil de discipline, **aucun recours n'est possible**. Le policier accusé devra alors subir sa peine ou sa sanction.

Bibliographie

- Alderson, J. 1979. *Policing freedom*, Plymouth: MacDonald and Evans.
- Alpert, G. P. & Walker, S. (2000). Police accountability and early warning systems: Developing policies and programs. *Justice Research and Policy*, 2(2), 59–72.
- Bakker, W. and van Waarden, F. 1999. “Discretionaire ruimte bij de formulering en handhaving van regelgeving”. In *Ruimte rond regels. Stijlen rond regulering en beleidsuitvoering vergeleken*, Edited by: Bakker, W. and van Waarden, F. 13–39. Amsterdam, Boom: Meppel.
- Barker, T. 1983. Rookie police officers' perceptions of police occupational deviance. *The International Review of Police Development*, 52(2): 30–38.
- Bartol, C. R. and Bartol, A. M. 2004. “Police psychology: history and practice”. In *Introduction to forensic psychology*, Edited by: Bartol, C. R. and Bartol, A. M. 31–66. UK: Sage Publications
- Bayley, D. H. 1991. *Forces of order: Police behaviour in Japan and the United States*, 2nd, Berkeley: University of California Press. [\[Google Scholar\]](#)
- Bocaniala, T. (2020) “The European Code of Police Ethics and Community Police”, *Administration*, 1-10.
- Boeije, H. (2002) “A Purposeful Approach to the Constant Comparative Method in the Analysis of Qualitative Interviews.” *Quality and Quantity*, 36 (4): 391–409.
- Boghani, P. (2016). Is civilian oversight the answer to distrust of police? *Frontline*.
- Boyce, G., and C. Davids (2009) “Conflict of Interest in Policing and the Public Sector.” *Public Management Review*, 11 (5): 601–640.
- Brunson, R. & Weitzer, R. (2011). Negotiating unwelcome police encounters: The intergenerational transmission of conduct norms. *Journal of Contemporary Ethnography*, 40(4), 425–456.
- Button, M. 2007b. *Security officers and policing: powers, culture and control in the governance of private space*, Aldershot, UK: Ashgate. [\[Google Scholar\]](#)
- Cain, M. 1973. *Society and the policeman's role*, London: Routledge and Kegan Paul. [\[Google Scholar\]](#)
- Cao, L. & Huang, B. (2000). Determinants of citizen complaints against police abuse of power. *Journal of Criminal Justice*, 28(3), 203–213.
- Cao, L., Chen, FL., Wu, Y. et al. Police Integrity in Taiwan and Its Correlates. *Asian Journal of criminology*, 17, 353–369 (2022).
- Chan, J. (2003). *Fair cop: Learning the art of policing* (p. 342). Toronto: University of Toronto Press.
- Chan, J. B. L. 1997. *Changing police culture. Policing in a multicultural society*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Chan, J. 1996. Changing police culture. *British Journal of Criminology*, 36(1): 109–134.
- Christopher M. Donner, Jon Maskaly, Kanani N. Thompson, (2008) Self-control and the police code of silence: Examining the unwillingness to report fellow officers' misbehavior among a multi-agency sample of police recruits, *Journal of Criminal Justice*, Volume 56, Pages 11-19.
- Clarke, S. (2009). Arrested oversight: A comparative analysis and case study of how civilian oversight of the police should function and how it fails. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 43, 1.
- College of Policing, 2014. *Code of ethics. A code of practice for the principles and standards of professional behaviour for the policing profession of England and Wales*. Coventry: College of Policing Limited.
- Collins, Turkish & Klahm, C.F. (2019) “Police Accountability and Ethics”, in Deflem, M.
- Commissie Holtslag (1998). *Rapport De ministeriele verantwoordelijkheid ondersteund, een checklist voor een systematische beschrijving en analyse van toezicht arrangementen*, Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1 juli 1998.

- Corstens, G. (2015). *De Rechtsstaat moet je leren: De President van de Hoge Raad over de Rol van de Rechter*. Prometheus, Amsterdam, p. 22 – p. 28
- Council of Europe (2001). *The European Code of Police Ethics*, Recommendation Rec (2001)10 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 19 September 2001 and explanatory memorandum, see: [PDF - The European Code of Police Ethics - Recommendation Rec10 and explanatory memorandum \(coe.int\)](#)
- Dávid-Barrett, E. (2020), "Regulating Conflicts of Interest in Public Office." In Handbook on Corruption, Ethics and Integrity in Public Administration, edited by A. Graycar, 406–420, Edward Elgar Publishing.
- Davids, C. (1998) "Shaping Public Perceptions of Police Integrity: Conflict of Interest Scenarios in Fictional Interpretations of Policing." *Current Issues in Criminal Justice* 9 (3): 241–261
- Davids, C. (2004), *Police Misconduct, Regulation and Accountability: Conflict of Interest Complaints Against Victoria Police Officers 1988-1998* (Doctoral Dissertation). Sydney, Australia: University of New South Wales.
- Davis, R. C., Ortiz, C. W., Dadush, S., Irish, J., Alvarado, A. and David, D. 2003. The public accountability of private police: lessons from New York, Johannesburg, and Mexico City. *Policing and Society*, 13(2): 197–210.
- de Graaf, G. (2010). A report on reporting: Why peers report integrity and law violations in public organizations. *Public Administration Review*, 70(5), 767–779.
- De Schrijver, A., Kolthoff, E., Lasthuizen, K., Van Parys, P., Devroe, E. (2012). *In Integriteit en deontologie, Cahiers Politiestudies*, nr. 24, Jg. 2012-3, Antwerpen: Maklu, pp. 240.
- Dean, G. 1995. Police reform: Rethinking operational policing. *Journal of Criminal Justice*, 23(4): 337–347.
- Dempsey, R.P.; Eskander, E.E.; Dubljević, V. (2023) Ethical Decision-Making in Law Enforcement: A Scoping Review. *Psych*, (5), 576-601.
- Devroe, E. (2013). Local political leadership and the governance of urban security in Belgium and the Netherlands', *European Journal of Criminology*, 10 (3), 314-325.
- Devroe, E., Edwards, A., Ponsaers, P. (eds.) (2017). *Policing European Metropolises, The Politics of Security in City-Regions*, London and New York: Routledge, pp. 343.
- Devroe, E., Ponsaers, P. (2013). "Reforming the Belgian police system between central and local", In Fyfe, N.R., Terpstra, J., Tops, P. (Eds.), *Centralizing forces? Comparative perspectives on contemporary police reform in northern and western Europe*, The Hague: Boom Legal Publishers/Even, 77-98.
- Donahue, M. (1992). Crisis in police ethics: Is professionalization an answer. *American Journal of Police*, 11(4), 47–70.
- Donner, C.M. (2019), "The best predictor of future behavior is...": examining the impact of past police misconduct on the likelihood of future misconduct, *Journal of Crime and Justice*, (42), 3, 300-315
- Donner, C. M., and W. G. Jennings. 2014. "Low Self-Control and Police Deviance: Applying Gottfredson and Hirschi's General Theory to Officer Misconduct." *Police Quarterly* 17 (3): 203–225. doi:10.1177/1098611114535217.
- Donner, C. M., J. Maskaly, and K. N. Thompson. 2018. "Self-Control and the Police Code of Silence: Examining the Unwillingness to Report Fellow Officers' Misbehavior among a Multi-Agency Sample of Police Recruits." *Journal of Criminal Justice* 56: 11–19.
- Donner, C. M., L. A. Fridell, and W. G. Jennings. 2016. "The Relationship between Self-Control and Police Misconduct: A Multi-Agency Study of First-Line Police Supervisors." *Criminal Justice & Behavior* 43 (7): 841–862. doi:10.1177/0093854815626751.
- Dozier, J. B. (1988). *Is whistle-blowing helping behavior? A laboratory study of team members' reporting of an unethical team leader*. Doctoral dissertation. Ohio State University, Columbus.
- Duffy, P., *La jurisprudence de la convention européenne des droits de l'homme en rapport avec la police*. In: *Les droits de l'homme et la police*. Strasbourg: Council of Europe, 1997.

- Duhaut, G., Ponsaers, P., Pyl, G., Van de Sompel, R. (2002). *Pour suit d'enquête ... Essais sur la police et son rôle dans notre société*, Bruxelles: Politeia, pp. 878.
- European Commission. 2018. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council Establishing Common Minimum Standards for the Protection of Persons Reporting on Breaches in Specific Union Policy Areas*. Brussels: European Commission, April 23
- European Parliament, Deuxième rapport de la commission des libertés publiques et des affaires intérieures: "sur l'entrée en vigueur des conventions de Schengen." PE 202.540. 5-11-1992
- European Parliament, Report of the Committee on Civil Liberties and Internal Affairs: "on cooperation in the field of justice and internal affairs under the Treaty on European Union (Title VI and other provisions)." PE 204.587. 1-7-1993a.
- European Parliament, Report of the Committee on Civil Liberties and Internal Affairs: "on participation by the European Parliament in international agreements by the Member States and the Union on cooperation in the fields of justice and home affairs." PE 206.245. 21-12-1993b.
- Ewin, R. E. 1990. Loyalty: The police. *Criminal Justice Ethics*, 9(2): 3–15. [[Taylor & Francis Online](#)], [[Google Scholar](#)]
- Felkenes, G. T. (1984). Attitudes of police officers toward their professional ethics. *Journal of Criminal Justice*, 12(3), 211–220.
- Fijnaut, C., and L. Huberts. 2002. "Corruption, Integrity and Law Enforcement." In *Corruption, Integrity and Law Enforcement*, edited by C. Fijnaut and L. Huberts, 3–34. The Hague, The Netherlands: Kluwer Law International.
- Fitzgerald G. E. (1989). *Report of the Commission of Inquiry into Possible Illegal Activities and Associated Police Misconduct*. Brisbane: GoPrint
- Galligan, D. J. 1990. *Discretionary powers: A legal study of official discretion*, Oxford: Clarendon Press.
- Garcia, V. 2005. Constructing the 'other' within police culture: An analysis of a deviant unit within the police organization. *Police Practice and Research*, 6(1): 65–80.
- Garfinkel, H. 1967. *Studies in ethnomethodology*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gilleir, F. (2013). *Discretionaire ruimte bij de Belgische lokale politie*. Maklu.
- Goldsmith, A. 1990. Taking police culture seriously: Police discretion and the limits of law. *Policing and Society*, 1(2): 91–114.
- Goldstein, H. 1975. *Police corruption: A perspective on its nature and control*, Washington, DC: Police Foundation.
- Greene, J. R. 2000. "Community policing in America: Changing the nature, structure, and function of the police". In *Criminal justice 2000: Policies, processes, and decisions of the criminal justice system*, Edited by: Horney, J. 299–370. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Greene, J. R., A. R. Piquero, M. J. Hickman, and B. A. Lawton. 2004. *Police Integrity and Accountability in Philadelphia: Predicting and Assessing Police Misconduct*. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Handler, J. F. 1986. *The conditions of discretion: autonomy, community, bureaucracy*, New York: Russell Sage Foundation
- Hansen Löfstrand, C. 2021. "Marketization in a State-Centred Policing Context: The Case of Sweden." *European Journal of Criminology* 18 (6): 899–917.
- Harris, C. J. 2007. *Police Misconduct Careers: Lessons from a Developmental Perspective (Unpublished Doctoral Dissertation)*. Albany, NY: State University of New York.
- Harrison, S. J. 1998. Police organizational culture: Using ingrained values to build positive organizational improvement. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 3(2)
- Heffernan, W. C. (1982). Two approaches to police ethics. *Criminal Justice Review*, 7(1), 28–35.
- Heres, L., and K. Lasthuizen. 2012. "What's the Difference? Ethical Leadership in Public, Hybrid and Private Sector Organisations." *Journal of Change Management* 12 (4): 441–466.

- Huberts, L.W.J.C., Lamboo, T. and Punch, M. 2003. Police integrity in the Netherlands and the United States: awareness and alertness. *Police Practice and Research*, 4, 217–232.
- Hughes, E. C. 1962. Good people and dirty work. *Social Problems*, 10(1): 3–11
- International Association of Chiefs of Police, (1957). Code of ethics. Available from <http://www.theiacp.org/codeofethics> (last accessed April 11, 2018).
- International Association of Chiefs of Police. (2000). Police code of silence facts revealed. Available from <http://www.aele.org/loscode2000.html> (last accessed April 11, 2018).
- Ivković, S. K., Maskály, J., Kule, A., Haberfeld, M. M. (2022) *Police Code of Silence in Times of Change*, Springer briefs in criminology, Policing.
- Ivkovic, S.K. 2005. *Fallen Blue Knights: Controlling Police Corruption*. Oxford, UK: Oxford University Press
- Ivkovic, S.K., and T. Shelley. 2005. “The Bosnian Police and Police Integrity: A Continuing Story.” *European Journal of Criminology* 2 (4): 428–464.
- Jørgensen, T. B. and Bozeman, B. 2007. Public values: An inventory. *Administration and Society*, 39(3): 354–381
- Jackson, J., Bradford, B., Hough, M., Myhill, A., Quinton, P., & Tyler, T. R. (2012). Why do people comply with the law? Legitimacy and the influence of legal institutions. *British Journal of Criminology*, 52(6), 1051-1071.
- Jennings, W. G., Lynch, M. D., & Fridell, L. A. (2015). Evaluating the impact of police officer body-worn cameras (BWCs) on response-to-resistance and serious external complaints: Evidence from the Orlando police department (OPD) experience utilizing a randomized controlled experiment. *Journal of Criminal Justice*, 43(6), 480–486.
- Jermier, J. M., Slocum, J. W., Fry, L. W. and Gaines, J. 1991. Organizational subcultures in a soft bureaucracy: Resistance behind the myth and façade of an official culture. *Organization Science*, 2(2): 170–194
- Johnson, T. A. and Cox, R. W. 2004. Police ethics: Organizational implications. *Public Integrity*, 7(1): 67–79.
- Kagan, R. 1994. “Regulatory enforcement”. In *Handbook of regulation and administrative law*, Edited by: Rosenbloom, D. and Schwartz, R. 383–422. New York: Marcel Dekker Inc.
- Kane, R. J., and M. D. White. 2009. “Bad Cops: A Study of Career-Ending Misconduct among New York City Police Officers.” *Criminology & Public Policy* 8 (4): 737–769.
- Kappeler, V. E., R. D. Sluder, and G. P. Alpert. 1998. *Forces of Deviance: Understanding the Dark Side of Policing*. Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Khan, S., Ahmed, A., & Ahmed, K. (2021). Enhancing police integrity by exploring causes of police corruption. *Management Science Letters*, 11(6), 1949–1958.
- Kinchin, N. 2007. “More Than Writing on a Wall: Evaluating the Role That Codes of Ethics Play in Securing Accountability of Public Sector Decision-Makers.” *Australian Journal of Public Administration* 66 (1): 112–120.
- Kleinig, J. 1996. *The Ethics of Policing*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kleinig, J. 2001. *The Blue Wall of Silence: An Ethical Analysis*. New York: New York University School of Law, Center for Research in Crime and Justice.
- Kleinig, J. 1996. *The ethics of policing*, Cambridge, , UK: Cambridge University Press.
- Kleinig, J., 2013. Reflections on teaching police ethics with scenarios. In: P.A.J. Waddington, J. Kleinig and M. Wright, eds. *Professional police practice. Scenarios and dilemmas*. Oxford: Oxford University Press, 25–42.
- Klockars, C. B., S. K. Ivkovich, and M. R. Haberfeld. 2007. *Enhancing Police Integrity*. New York: Springer.
- Klockars, C.B., Haberfeld, M. and Kutnjak Ivkovich, S. 2004. *The contours of police integrity*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lasthuizen, K., L. W. J. C. Huberts, and L. Heres. 2011. “How to Measure Integrity Violations. Towards a Validated Typology of Unethical Behavior.” *Public Management Review* 13 (3): 383–408.

- Lee, H., H. Lim, D. D. Moore, and J. Kim. 2013. "How Police Organisational Structure Correlates with Frontline officers' Attitudes Toward Corruption: A Multilevel Model." *Police Practice & Research* 14 (5): 386–401. Punch, 2000.
- Lersch, K. M., and L. L. Kunzman. 2001. "Misconduct Allegations and Higher Education in a Southern Sheriff's Department." *American Journal of Criminal Justice* 25 (2)
- Lersch, K., and T. Mieczkowski. 2000. "An Examination of the Convergence and Divergence of Internal and External Allegations of Misconduct Filed against Police Officers." *Policing: an International Journal of Police Strategies & Management* 23 (1): 54–68.
- Lewis, C. (2000). The politics of civilian oversight: Serious commitment or lip service. In A. J. Goldsmith & C. Lewis (Eds.), *Civilian oversight of policing: Governance, democracy and human rights* (pp. 224–247). Oxford: Hart.
- Loftus, B., 2010. Police occupational culture: classic themes, altered Times. *Policing and Society*, 20 (1), 1–20. doi: 10.1080/10439460903281547
- Long, B. & Driscoll, C. (2008). Codes of ethics and the pursuit of organizational legitimacy: Theoretical and empirical contributions. *Journal of Business Ethics*, 77(2), 173–189.
- Loyens, K. (2012). *Integrity secured. Understanding ethical decision making among street-level bureaucrats in the Belgian Labor Inspection and Federal Police*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Loyens, K. 2013. "Why Police Officers and Labour Inspectors (Do Not) Blow the Whistle." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 36 (1): 27–50.
- Loyens, K., & Maesschalck, J. (2010). Toward a Theoretical Framework for Ethical Decision Making of Street-Level Bureaucracy: Existing Models Reconsidered. *Administration & Society*, 42(1), 66–100.
- Loyens, K., Borst, R. & Heres, L. (2023) "Understanding the moral myopia and ambiguity of post-employment conflicts of interest: comparing police to other public and private organizations", *Public Management Review*
- Loyens, Kim, and Wim Vandekerckhove. 2018. "Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements" *Administrative Sciences* 8, no. 3: 30.
- Maesschalck, J. (2004). *Towards a public administration theory on public servant's ethics*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Maesschalck, J., Schram, F. (2006), "Meer dan een brochure of affiche: De deontologische code als kernelement van een effectief ambtelijk integriteitsbeleid", in *Burger, Bestuur & Beleid*, 3(1), 49-61.
- Makkai, T., and J. Braithwaite. 1992. "In and Out of the Revolving Door: Making Sense of Regulatory Capture." *Journal of Public Policy* 12 (1): 61–78.
- Martin, C. 1994. *Illinois Municipal Officers' Perceptions of Police Ethics*. Chicago, IL: Illinois Criminal Justice Information Authority.
- McLay, C. (2017). Building police legitimacy through measuring and managing performance. *Police Foundation*. Available from <https://www.policefoundation.org/building-police-legitimacy-through-measuring-and-managing-performance/> (last accessed April 11, 2018).
- Mendias, C. and Kehoe, E. J. 2006. Engagement of policing ideals and their relationship to the exercise of discretionary powers. *Criminal Justice and Behaviour*, 33(1): 70–92.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 379–396.
- Monjardet, D. 1994. La culture professionnelle des policiers. *Revue française de sociologie*, 35(3): 393–411.
- Nap, J. & Verhage, A. (2022), "Discretionaire ruimte voor politieprofessionals: enkele vragen", in A. Verhage, R. Salet, F. Schuermans & J. Nap, *Discretionaire ruimte in de handhaving*, Cahiers Politiestudies, Jg. 2022/4, N° 65 (Antwerpen / 's-Hertogenbosch: Gompel & Svacina), 11-18.

- Newburn, T. 1999. "The causes of police corruption. In Barry Webb Home Office (Ed.)." In *Understanding and preventing police corruption: Lessons from the literature*, 14–27. London: Policing and Reducing Crime Unit.
- Noppe, J. (2016). De discretionaire ruimte bij het gebruik van geweld: hoe kleiner, hoe beter? *Tijdschrift voor Criminologie*, 58 (4).
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2004. *Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD Guidelines and Country Experiences*. Paris, France: OECD Publishing.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2010. *Post-Public Employment. Good Practices for Preventing Conflicts of Interest*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). 2020. *Recommendation of the Council on OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service. OECD/LEGAL/ 0316*. Paris, France: OECD Publishing.
- Osman, I., Noranee, S., & Bashirun, S. N. (2022) Does Organizational Culture Influence Police Integrity? A Scoping Review. *European Proceedings of Finance and Economics*.
- Ostrom, E., & Whitaker, G. (1973). Does Local Community Control of Police make a Difference? Some Preliminary Findings. *American Journal of Political Science*, 17(1), 48–76. <https://doi.org/10.2307/2110474>
- Pagon, M. (2000). Police ethics and integrity. In: M. Pagon, (Ed.) *Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, Integrity and Human Rights*. Ljubljana, Slovenia: College of Police and Security Studies.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 405-420.
- Palmiotto, M. J. 2001. "Can Police Recruiting Control Police Misconduct?" In *Police Misconduct: A Reader for the 21st Century*, edited by M. J. Palmiotto, 344–354. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Paoline, E. A. I. 2003. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3): 199–214.
- Ponsaers, P. & Devroe, E. (2014). Nationale politiebestedingen in beweging in Europa. *Handboek politiediensten, Internationaal*. Mechelen: Kluwer, 41-98.
- Porra, S. & Paoli, C. (1991), *Code annoté de déontologie policière*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1991.
- Prenzler, T., Cawthray, T. & Porter, J. L. (2023) Male/Female Differences in Behavioural Indicators of Police Integrity, in *Gender inclusive policing*, Routledge, 123-132.
- Punch, M. (1985). *Conduct unbecoming: The social construction of police deviance and control*. London: Tavistock.
- Punch, M. 2000. "Police Corruption and Its Prevention." *European Journal on Criminal Policy and Research* 8 (3): 301–324.
- Punch, M. 1983. "Officers and men: Occupational culture, inter-rank antagonism, and the investigation of corruption". In *Control in the police organization*, Edited by: Punch, M. 227–250. Cambridge, MA: MIT Press
- Rainey, H. 2009. *Understanding and Managing Public Organisations*. 4th edition by San Francisco: Jossey-Bass.
- Recasens, A. The Control of Police Powers. *European Journal on Criminal Policy and Research* 8, 247–269 (2000). <https://doi.org/10.1023/A:1008737809442>
- Reinecke, J., and S. Ansari. 2015. "What is a "Fair" Price? Ethics as Sensemaking." *Organisation Science* 26 (3): 867–888.
- Reiner, R. 1985. *The politics of the police*, New York: St. Martins' Press. [\[Google Scholar\]](#)
- Roebuck, J. B. and Barker, T. 1974. A typology of police corruption. *Social Problems*, 21(3): 423–437.
- Rojek, J., S. H. Decker, and A. E. Wagner. 2005. "Addressing Police Misconduct: The Role of Citizen Complaints." In *Critical Issues in Policing*, edited by R. G. Dunham and G. P. Alpert, 258–279. Long Grove, IL: Waveland Press

- Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007). Whistle-blowing and the code of silence in police agencies. *Crime and Delinquency*, 53(4), 605–632.
- Rowe, M., 2007. Tripping over molehills: ethics and the ethnography of police work. *International Journal of Social Research Methodology*, 10 (1), 37–48.
doi: 10.1080/13645570600652792
- Rowe, M., Westmarland, L., and Hougham, C. 2016. Getting behind the blue curtain. In: S. Lister and M. Rowe, eds. *Managing police integrity in accountability of policing*. London: Routledge, 69–85.
- Sarchione, C. D., M. J. Cuttler, P. M. Muchinsky, and R. O. Nelson-Gray. 1998. "Prediction of Dysfunctional Job Behaviors among Law Enforcement Officers." *Journal of Applied Psychology* 83 (6): 904–912.
- Sarre, R. 2004. "The future of policing in a broader regulatory framework". In *Regulation: Enforcement and compliance*, Edited by: Johnstone, R. and Sarre, R. 77–90. Canberra: Australian Institute of Criminology.
- Sarre, R. and Prenzler, T. 2005. "Relationships between Public and Private Security Personnel and Issues of Accountability". In *The Law of Private Security in Australia*, Edited by: Sarre, R. and Prenzler, T. 193–217. Sydney, , Australia: Thomson Lawbook Co.
- Schaap, D. 2018. *The Police, the Public, and the Pursuit of Trust. A Cross-National, Dynamic Study of Trust in the Police and Police Trust-Building Strategies*. The Hague, The Netherlands: Eleven International Publishing.
- Schlössles, R.J.N. en S.E. Zijlstra (2010), *Bestuursrecht in de sociale rechtstaat* (de Haan/Drupsteen/Fernhout), 6^e geheel herziene druk, Kluwer Deventer, p. 670.
- Sechrest, D. K., and P. Burns. 1992. "Police Corruption: The Miami Case." *Criminal Justice & Behavior* 19 (3): 294–313. doi:10.1177/0093854892019003006.
- Shearing, C. 1981. *Organizational police deviance*, Toronto: Butterworths.
- Sherman, L. W. 1974. *Police corruption: A sociological perspective*, New York: Anchor
- Skolnick, J. 2002. "Corruption and the Blue Code of Silence." *Police Practice & Research* 3 (1): 7–19.
- Skolnick, J. H. and Fyfe, J. J. 1993. *Above the law: Police and the excessive use of force*, New York: The Free Press.
- Son, I. S., and D. M. Rome. 2004. "The Prevalence and Visibility of Police Misconduct: A Survey of Citizens and Police Officers." *Justice Quarterly* 7 (2): 179–204.
- Steenhuisen, B. & H. Van der Voort (2015), *Toezicht en waarden*, in: F.J.H. Mertens, E.R. Muller en H.B. Winter, *Toezicht, Inspecties en autoriteiten in Nederland*, Wolters Kluwer Deventer, p. 109 e.v.
- Stephens, D. W. 2011. *Police Discipline: A Case for Change*. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Sykes, G.W., (1985) The functional nature of police reform: The 'myth' of controlling the police, *Justice Quarterly* (2), 1, 51-65.
- Treviño, L. K., & Victor, B. (1992). Peer reporting of unethical behavior: A social context perspective. *Academy of Management Journal*, 35(1), 38–64.
- Van Reenen, P. 1997. Police integrity and police loyalty: The stalker dilemma. *Policing and Society*, 8(1): 1–45.
- Van Steden, R., Z. Van Der Wal, and K. Lasthuizen. 2015. "Overlapping Values, Mutual Prejudices: Empirical Research into the Ethos of Police Officers and Private Security Guards." *Administration & Society* 47 (3): 220–243.
- Vande Walle, G. V. 2010. "The Continuum of Conflicts of Interest: From Corruption to Clubbing and the Underlying Risks at Victimisation." *Safety, Societal Problems and Citizens' Perceptions: New Empirical Data, Theories and Analyses* 3 (1): 203.
- Verhage, A. (Ed.). (2021). *Deontologie en integriteitsbewaking voor criminologen*. Antwerpen: Gompel & Svacina.
- Wasserman, R. and Moore, M. H. 1988. *Values in policing*, Washington, DC: National Institute of Justice.

- Weber, M. (2010). *Politik als Beruf*, Dunker & Humblot.
- Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in Organisations*. Vol. 3. Thousand Oaks, California: Sage.22K.
- Weiss, W. U., S. N. Zehner, R. D. Davis, C. Rostow, and E. De Coster-Martin. 2005. "Problematic Police Performance and the Personality Assessment Inventory." *Journal of Police & Criminal Psychology* 20 (1): 16–21.
- Welp, P., M. Bokhorst en P. de Goede (2015), *Effecten en evaluatie van toezicht*, in: F.H.H. Mertens, E.R Muller en H.B. Winter (red.), *Toezicht*, Deventer: Wolters Kluwer, p 87 – 108.
- Westmarland, L., 2004. Policing integrity. Britain's thin blue line. *In*: C.B. Klockars, M. Haberfeld, and S. Kutnjak Ivkovich, eds. *The contours of police integrity*. Thousand Oaks, CA: Sage. Louise Westmarland & Michael Rowe (2018) Police ethics and integrity: can a new code overturn the blue code?, *Policing and Society*, 28:7, 854-870.
- Westmarland, L., 2005. Police ethics and integrity. Breaking the blue code of silence. *Policing and Society. An International Journal of Research and Policy*, 15 (2), 145–165.
- Westmarland, L., 2016. Governance of policing and cultural codes: interpreting and responding to policy directives. *Global Crime*, 17 (3–4), 352–369.
- Westmarland, L., *et al.*, 2013. *Police Integrity Feedback Report*. Milton Keynes: Open University.
- Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational Justice and Police Misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), 332–353.
- Wren, T. E. (1985). Whistle-blowing and loyalty to one's friends. In W. C. Hefferman & T. Stroup (Eds.), *Police ethics: Hard choices in law enforcement* (pp. 25–43). New York: John Jay.
- Wright, B. (2010). Civilianising the 'Blue Code'? An Examination of Attitudes to Misconduct in the Police Extended Family. *International Journal of Police Science & Management*, 12(3), 339–356.
- Yling, J., & Grabosky, P. (2006), "When Police Go Shopping." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (4): 665–690.

Liste de figures

Figure 01 : Le continuum des notions utilisés dans le contexte de la déontologie policière, 5

Figure 02 : Le triangle de la fonction publique, 6

Figure 03 : La relation entre la déontologie policière et la loi, les sanctions et le contrôle, 9

Figure 04 : Les trois phases du contrôle de la déontologie policière, 11

Figure 05 : Le traitement de plaintes par le parlement, 15

Figure 06 : Le traitement de plaintes par l'autorité judiciaire, 16

Figure 07 : Le traitement de plaintes par l'exécutif, 17

Figure 08 : Le traitement de plaintes par l'hierarchie policière, 18