

Politique d'intégrité

Note interne



Zone de police de Mariemont



NOTE INTERNE

Plan d'intégrité

Table des matières

I. Préambule.....	2
II. L'intégrité comme fondement de la gouvernance et de l'action policière	2
III. Enjeux et ambition.....	3
IV. Conditions de base pour une gestion réaliste de l'intégrité	4
V. Méthodologie.....	5
VI. Formalisation des objectifs.....	6
VII. Points d'attention spécifiques en matière d'intégrité	8
1. Consultation des banques de données	8
2. Politique de poursuite disciplinaire	9
3. Processus de sélection	10
4. Fonctions sensibles	10
5. Signalement d'une atteinte à l'intégrité.....	11
VIII. Références.....	12

I. Préambule

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir une culture éthique et transparente, ce plan d'**intégrité** a été élaboré pour renforcer nos pratiques, prévenir les risques et garantir le respect des normes légales et morales. Il constitue un guide essentiel pour soutenir nos actions et préserver la confiance de nos partenaires et collaborateurs.

Afin de clarifier la politique attendue au sein de notre organisation, nous définissons l'intégrité comme le **sens de la responsabilité professionnelle** en agissant **conformément aux valeurs et normes**, qu'elles soient écrites ou implicites, incarnant des notions telles que : *droiture, incorruptibilité, pureté des intentions, agir en toute bonne foi, fiabilité et crédibilité...*¹.

Limitée par l'absence de définition univoque ou immuable, l'intégrité est parfois comprise de manière restrictive comme l'absence de fraude ou de corruption. Une interprétation large du concept inclut aussi des valeurs comme la fiabilité, la collégialité, l'objectivité, l'effectivité, l'efficacité, la qualité, etc.²

II. L'intégrité comme fondement de la gouvernance et de l'action policière

L'intégrité doit être le socle de notre politique de leadership.

Elle exige non seulement la capacité de faire des choix éclairés, mais aussi de prendre du recul critique par rapport à ses propres expériences et convictions.

Agir avec intégrité signifie assumer la responsabilité de ses actions et s'appuyer sur des normes à la fois socialement et éthiquement acceptées pour orienter son jugement et ses actes.

¹ <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/integriteit/integriteit-binnen-de-vlaamse-overheid> (lien plus disponible), consultation du 11.10.2018. (traduction libre) - ce lien est relevé dans le document de vision de l'AIG intitulé « INTEGRITE A LA POLICE : INTEGRE UN JOUR, INTEGRE TOUJOURS ? » – Mars 2019-AIG-Point de vue IG et ADJ-Intégrité à la police.pdf

² S'engager ensemble en matière d'intégrité – Politique d'intégrité de l'Inspection Générale – Mars 2024 - 2024-AIG-Politique d'intégrité AIG.pdf

Une politique d'intégrité définit un cadre, soit les mesures, les politiques et les actions visant à promouvoir une culture d'éthique et à prévenir les comportements contraires à l'intégrité.

Véritable boussole, le plan est conçu pour guider chacun face à des dilemmes ou des situations complexes où le choix de la bonne conduite peut sembler incertain.

Dans le domaine policier, il revêt une importance particulière. Il rappelle l'exigence d'adopter en toutes circonstances un comportement exemplaire, en alignant l'action policière sur les valeurs et normes de la zone, de la police intégrée, et de la société dans son ensemble.

La gestion de l'intégrité au sein des services de police repose sur un ensemble cohérent de fonctions, structures, outils, politiques et méthodologies destinés à encourager les comportements éthiques et à prévenir ceux qui ne le sont pas. Elle englobe l'application de mesures de contrôle, le suivi des pratiques et l'évaluation continue des processus pour garantir une amélioration constante et une efficacité opérationnelle.

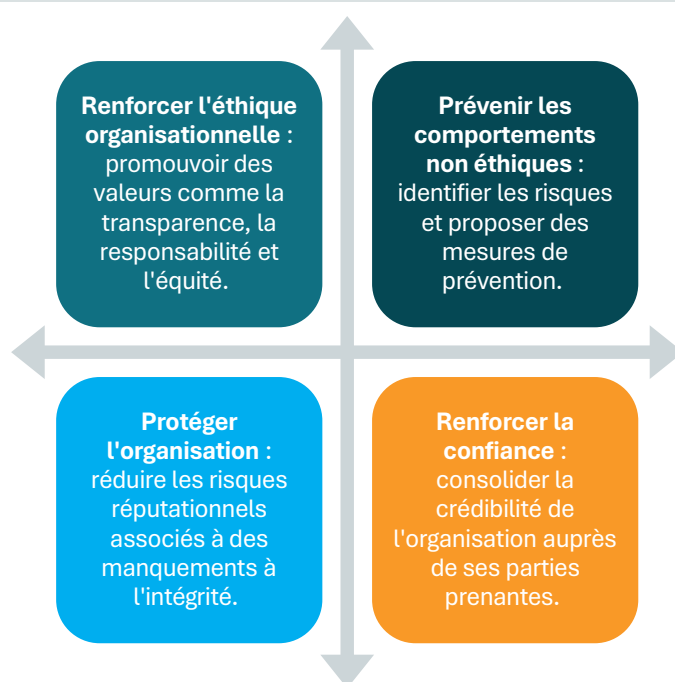
III. Enjeux et ambition

Notre Code de Déontologie ne fournit pas de définition précise de l'intégrité, bien qu'il mette en avant une série de comportements jugés inacceptables. Les règles et principes généraux ne suffisent pas toujours à répondre à tous les questionnements et dilemmes éthiques auxquels les policiers sont confrontés. Les situations où différentes valeurs et normes s'opposent, offrant plusieurs solutions également défendables, ne sont pas rares.

Ce plan traduit notre engagement à travers des objectifs repris dans un tableau de bord³. Il s'agit de réduire les risques liés à l'intégrité, de détecter et sanctionner⁴ les comportements non conformes, mais surtout de stimuler une culture durable d'éthique et de comportements exemplaires. Par cette vision à long terme, nous visons non seulement à gérer les incidents, mais aussi à construire une organisation fondée sur la confiance, la transparence et le respect des valeurs.

³ Voir seconde partie du présent document.

⁴ S'agissant de discipline, les autorités disposent d'un pouvoir discrétionnaire et il n'y existe pas de cadastre de sanction lié aux transgressions disciplinaires (Arrêt 261329 - Conseil d'Etat, 12/11/2024)



IV. Conditions de base pour une gestion réaliste de l'intégrité

L'engagement de la ligne hiérarchique est essentiel pour soutenir activement la politique d'intégrité et en assurer une mise en œuvre concrète. Cet engagement doit être communiqué de manière claire et régulière à l'ensemble du personnel. L'intégrité constitue une valeur fondamentale au sein de la police et doit imprégner chaque échelon de la ligne hiérarchique. Conformément à la circulaire CP3, chaque acteur doit pleinement assumer sa responsabilité en matière de contrôle interne.

Cependant, l'intégrité ne saurait se limiter à la seule responsabilité des supérieurs hiérarchiques. Chaque membre du personnel doit prendre conscience de son rôle dans ce système, agir avec professionnalisme et signaler tout manquement susceptible de porter atteinte aux valeurs ou à la mission de l'organisation. Une vigilance collective renforcée, accompagnée d'une communication efficace à tous les niveaux, contribue à la mise en place d'une culture d'intégrité durable et exemplaire.

Cette gestion s'intègre pleinement dans la maîtrise organisationnelle, le cycle de gestion et les activités quotidiennes, qu'elles soient opérationnelles ou non. Elle repose sur une approche coordonnée, nécessitant la coopération de tous les acteurs-clés de l'organisation.

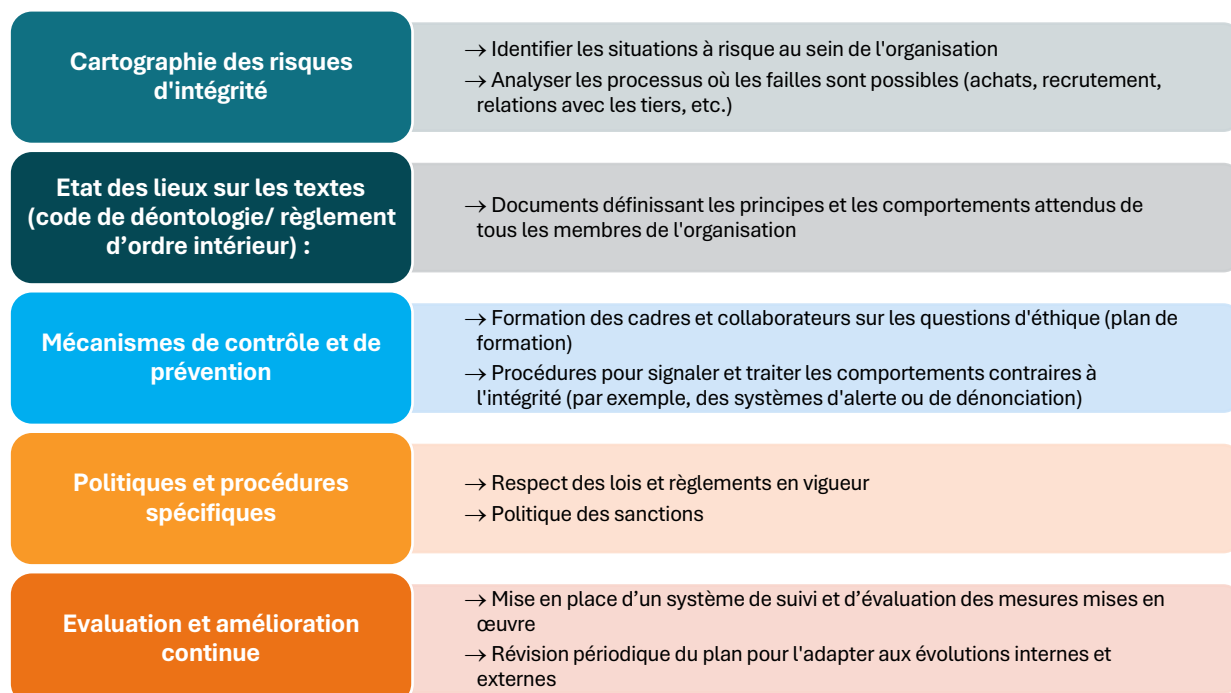
En somme, la gestion de l'intégrité est un processus transversal qui imprègne chaque aspect du fonctionnement de l'organisation. Elle vise à promouvoir une culture d'éthique cohérente et partagée par tous, renforçant ainsi la confiance des citoyens et le bon fonctionnement des services. Cet effort exige un engagement continu, soutenu par des actions concrètes, une vigilance collective et une communication régulière pour garantir son ancrage durable.

V. Méthodologie

L'élaboration de notre plan d'intégrité s'est nourrie à la fois de ressources internes, de la littérature spécialisée et d'une phase de benchmarking, enrichie par des échanges constructifs avec plusieurs zones de police, dont certaines disposaient déjà d'une solide expérience en la matière.

Nous avons également intégré les conclusions des Etats Généraux de la police (SEGPoI)⁵ sur l'intégrité : *Si la police, en tant que partenaire fiable et impartial, veut bénéficier de la confiance de la population, elle doit s'engager pleinement en faveur de l'intégrité. Le leadership, associé à une culture d'évaluation professionnelle et transparente, constitue la base d'une politique d'intégrité renouvelée et moderne. L'intégrité commence par le leadership et le principe du « leading by example » (...) .*

Les fondements du plan de politique d'intégrité s'appuient notamment sur le modèle *Integrity Management Framework* de Jeroen Maesschalck, ainsi que sur le troisième document de vision élaboré par l'Inspecteur général Thierry Gillis et l'Inspecteur général adjoint Johan De Volder. Dans ce dernier⁶, ils plaident pour une approche structurée en matière d'intégrité au sein de la police belge.



⁵ ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA POLICE : UN PLAN POUR LA POLICE DU FUTUR - Les États Généraux de la police sont une initiative d'Annelies Verlinden, la Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

⁶ Cf. note de bas de page n°1

En interne, un échantillon représentatif du personnel s'est penché sur le tableau de bord intégrité proposé par l'Inspection générale des services. Cette démarche participative a permis de recueillir des données subjectives, issues du ressenti des membres du personnel concernant l'intégrité au sein de la zone. Ces perceptions, essentielles pour appréhender les dynamiques internes et les vulnérabilités parfois invisibles dans les chiffres, ont été analysées en parallèle de données objectives telles que le nombre de plaintes internes ou externes, les signalements, ou encore les résultats d'audits antérieurs. Le croisement de ces deux types de données – à la fois quantitatives et qualitatives – a permis d'identifier des priorités concrètes et de dégager des objectifs stratégiques en matière d'intégrité, en phase avec la réalité du terrain et les attentes du personnel.

VI. Formalisation des objectifs

Une politique d'intégrité nécessite non seulement une conception de l'intégrité, mais aussi une vision de la manière dont celle-ci doit être ancrée dans l'organisation.

À l'issue de l'analyse croisée des données subjectives et objectives, plusieurs axes de travail se sont naturellement dégagés. Ils traduisent les préoccupations majeures identifiées lors du diagnostic et reflètent les attentes concrètes du personnel. Traduits en objectifs stratégiques, ils constituent la trame directrice de notre politique d'intégrité pour les années à venir.

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

1. *Promouvoir la sensibilisation et la fonction d'exemple par le biais d'un leadership éthique à tous les niveaux :*
 - *Élargir l'offre de formation pour les dirigeants afin d'améliorer les compétences en matière de leadership en mettant l'accent sur le rôle de modèle à suivre (intégration au plan de formation existant).*
 - *Développer un cadre pour promouvoir le partage d'expériences entre les cadres (point récurrent en comité de direction).*
 - *Tester les compétences éthiques en matière de leadership au cours du processus de recrutement et de sélection ainsi que dans le cadre du processus d'évaluation.*
2. *Renforcer la politique d'intégrité au sein de la zone et travailler sur l'aptitude morale des collaborateurs et leur apprendre à reconnaître et à gérer les dilemmes liés à l'intégrité :*
 - *S'engager à prévenir et à contenir les risques pour l'intégrité en proposant activement des formations (sensibilisation des évaluateurs).*
 - *Adapter la politique d'accueil des nouveaux collègues en mettant l'accent sur l'intégrité.*
 - *Élaborer une politique de sécurité de l'information et la communiquer en interne.*

3. *Par le biais d'une communication transparente, tant interne qu'externe, accorder une attention particulière à l'intégrité :*
 - *Organiser des campagnes de sensibilisation en interne pour promouvoir l'intégrité et le respect mutuel.*
 - *Partager l'engagement avec les parties prenantes notamment améliorer l'image de la police.*
4. *Promouvoir la possibilité de discuter et la volonté d'alerter en cas de non-respect des règles éthiques :*
 - *Encourager le signalement au sein du personnel (Cf. P. Coupin) – cf. point distinct de la présente note.*
 - *Mettre en place un réseau d'intégrité.*
5. *Réagir aux comportements non-intègres et les réorienter en apportant des réponses et des solutions appropriées et cohérentes et garder la maîtrise des risques d'intégrité par la création d'une image, le monitoring et l'évaluation (PDCA) :*
 - *Explorer des solutions aux problèmes d'intégrité et communiquer en interne à leur sujet (application de la procédure disciplinaire s'il échet).*
 - *Suivi/analyse des incidents antérieurs afin de prévenir toute escalade future (débriefings).*
 - *Rendre la procédure de plainte accessible aux citoyens (site internet).*
 - *Contrôle cohérent et régulier de l'intégrité (mesures) avec établissement de rapports sur tous les points d'action du plan d'intégrité et notamment sur la consultation des banques de données (point distinct de la présente note).*

Pour structurer cette orientation, un document distinct – *le tableau de bord intégrité* – a été élaboré.

Il s'articule autour de cinq axes, chacun représentant un levier essentiel pour promouvoir une culture d'intégrité durable :

Axe 1 – Leadership éthique à tous les niveaux – Déontologie.

Axe 2 – Politique d'intégrité et gestion des dilemmes moraux.

Axe 3 – Communication transparente sur l'intégrité.

Axe 4 – Discuter / Alerter sur les manquements éthiques.

Axe 5 – Réagir, prévenir, monitorer.

Ces axes structurent la politique envisagée et assurent la cohérence de l'approche globale.

VII. Points d'attention spécifiques en matière d'intégrité

En complément des objectifs stratégiques définis précédemment, certains domaines spécifiques méritent une attention particulière en raison de leur sensibilité ou de leur impact potentiel sur l'intégrité organisationnelle. Ces points d'attention stratégiques et thématiques font l'objet d'un traitement ciblé.

1. CONSULTATION DES BANQUES DE DONNÉES⁷

En matière d'intégrité, la consultation des banques de données a été relevée par les cadres comme un point de vigilance particulier, tant en raison de sa sensibilité que de sa fréquence dans le travail quotidien.

L'accès à l'information policière, aussi nécessaire soit-il pour mener à bien les missions, comporte des risques importants en matière de respect de la vie privée, de proportionnalité et d'utilisation à des fins strictement professionnelles. Les cadres ont souligné que ce domaine représente un enjeu majeur, car les écarts, même ponctuels ou perçus comme mineurs, peuvent porter atteinte à la crédibilité du corps et générer une perte de confiance, tant en interne qu'auprès du public. Ce constat appelle à une sensibilisation renforcée, un contrôle régulier et une responsabilisation claire des utilisateurs, afin de garantir que les accès soient toujours justifiés, traçables et conformes aux règles déontologiques et légales en vigueur.

L'article 44/1 de la Loi sur la Fonction de Police stipule que dans le cadre de l'exercice de leurs missions et conformément aux finalités fixées à l'article 27 de la Loi sur la protection des données, les services de police peuvent traiter des informations et des données à caractère personnel pour autant que ces dernières présentent un caractère adéquat, pertinent et non excessif au regard des finalités de police administrative et de police judiciaire pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement.

⁷ Voir aussi la note CG-2021/4833_F : https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPolStrategyPolicy_fr-ArroBRU/20240516%20%20CCB197/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FWiKiPolStrategyPolicy%5Ffr%2DArroBRU%2F20240516%20%20CCB197%2FFiches%2F2%2E10%5FDJO%5FAselectieve%20controle%20PL%2FCG%5F2021%5F4833%5FFR%2Epdf&parent=%2Fsites%2FWiKiPolStrategyPolicy%5Ffr%2DArroBRU%2F20240516%20%20CCB197%2FFiches%2F2%2E10%5FDJO%5FAselectieve%20controle%20PL

Le responsable de traitement (le chef de corps) doit pouvoir démontrer que les traitements sont effectués conformément à la loi. Aussi, l'organe de contrôle de l'information policière (COC) souligne par ailleurs que le contrôle systématique ou par échantillons de l'utilisation par un membre des services de police de toutes les banques de données n'est pas seulement une bonne pratique, mais bien une obligation légale du responsable de traitement.

Conformément aux obligations légales et réglementaires ainsi qu'aux recommandations du COC, notre organisation doit idéalement mettre en place une politique proactive, basée sur un système de contrôle *a posteriori*, sur les consultations effectuées afin d'en vérifier la légitimité et la légalité ⁸.

2. POLITIQUE DE POURSUITE DISCIPLINAIRE

La loi disciplinaire constitue un levier essentiel pour garantir le respect des normes professionnelles et éthiques au sein de notre organisation. Elle ne se limite pas à sanctionner les écarts de conduite : elle encadre, balise et renforce la cohérence des comportements attendus à tous les niveaux de la hiérarchie. Une politique disciplinaire claire, équitable et bien comprise par l'ensemble du personnel est indispensable pour préserver la crédibilité du corps, tant en interne qu'à l'égard des citoyens. Elle fixe des règles explicites, définit les comportements professionnels attendus et précise les conséquences concrètes des manquements, tout en garantissant l'équité de traitement.

Cette transparence ⁹ est primordiale pour prévenir toute forme d'arbitraire, d'inégalité ou de subjectivité dans l'application des sanctions.

Outil stratégique à part entière, la politique disciplinaire contribue directement à un climat de travail serein, respectueux et propice à la collaboration. Elle repose sur des principes fondamentaux de prévention, de proportionnalité et de transparence, tout en assurant pleinement les droits de la défense et une gestion impartiale des faits reprochés. Lorsqu'elle est mise en œuvre de manière juste et cohérente, elle devient un vecteur de responsabilisation individuelle et collective. Elle renforce l'esprit de corps, favorise une culture commune de l'exemplarité, et soutient la qualité des interventions comme le professionnalisme des équipes. À ce titre, elle participe directement à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'organisation.

⁸ https://www.organedecontrôle.be/files/CON20008_Rapport_Contrôle_Visite_COC_ZP_FLOcc_Public.pdf?

⁹ Il est question de transparence dans la limite du respect du secret professionnel et du devoir de réserve et de discrétion (Art. 131 LPI) ; l'obligation de confidentialité est également prévue à l'Art. 28 de la Loi Disciplinaire du 13 mai 1999

Dans cette optique, la zone de police s'engage à développer et faire vivre une politique disciplinaire rigoureuse, fondée sur l'écoute, la pédagogie et l'équité, en assurant une communication claire des règles, une formation adéquate des cadres, et un suivi transparent des dossiers. Cet engagement vise à garantir une gestion intègre, cohérente et respectueuse de chaque membre du personnel.

3. PROCESSUS DE SÉLECTION

Notre organisation accorde une attention particulière aux valeurs fondamentales, et notamment à l'intégrité, en appliquant les principes du recrutement basé sur les valeurs. Les membres des commissions de sélection sont sensibilisés à cette approche et veillent à évaluer non seulement les compétences techniques, mais également les attitudes et comportements, à travers des entretiens structurés selon la méthode STARR (Situation, Tâche, Action, Résultat, Réflexion). Cette méthode permet de mieux cerner la manière dont les candidats ont réagi à des situations concrètes par le passé, en lien avec les valeurs attendues.

À ce titre, la zone de police s'engage à consolider cette approche en systématisant l'évaluation des valeurs dans les processus de sélection, en formant les membres des commissions à la détection d'indicateurs comportementaux liés à l'intégrité, et en veillant à ce que chaque recrutement soit l'occasion de renforcer la culture organisationnelle à long terme.

4. FONCTIONS SENSIBLES

Au sein de notre organisation, certaines fonctions sont particulièrement exposées aux risques en matière d'intégrité, en raison de la nature stratégique de leurs responsabilités ou des marges de décision qu'elles impliquent. Les cadres, les responsables des achats, les gestionnaires de projets et d'autres collaborateurs occupant des postes clés peuvent faire l'objet de sollicitations directes ou indirectes susceptibles d'influencer leurs choix professionnels. Cette exposition accrue nécessite une vigilance renforcée et une gestion proactive des risques éthiques.

Conscients de cette réalité, nous plaçons la prévention au cœur de notre démarche. Il est essentiel de doter ces collaborateurs des outils et des repères nécessaires pour identifier les signaux faibles, anticiper les situations à risque et réagir de manière adéquate. Cette approche vise à renforcer leur capacité à gérer les conflits d'intérêts, à refuser toute forme de pression induite, et à faire preuve d'exemplarité dans leurs prises de décision.

Dans cette optique, la zone de police s'engage à mettre en place un programme spécifique de formation et de sensibilisation à destination des fonctions dites « à risque » sur le plan de l'intégrité. Ce programme comprendra des modules pratiques, des études de cas, ainsi qu'un accompagnement méthodologique, afin de promouvoir une culture active de la responsabilité, de la transparence et de la prévention dans l'exercice quotidien des fonctions sensibles.

5. SIGNALEMENT D'UNE ATTEINTE À L'INTÉGRITÉ¹⁰

La loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée – communément appelée loi sur les lanceurs d'alerte – est entrée en vigueur le 2 janvier 2023. Cette législation instaure un cadre structuré pour le signalement de faits graves mettant en cause l'intégrité, en prévoyant trois modalités : le signalement interne, le signalement externe, et la divulgation publique.

Dans le cadre des signalements externes, la loi désigne le Comité P comme autorité compétente pour recevoir les signalements concernant des atteintes à l'intégrité commises au sein de la police intégrée, de l'OCAM ou de l'Inspection générale (AIG), et pour en assurer le traitement. Le signalement peut émaner non seulement de membres du personnel, mais aussi de tiers ayant obtenu, dans un contexte professionnel, des informations sur des faits relevant potentiellement de cette loi – par exemple, des contractants ou des prestataires de services.

Il convient toutefois de préciser que tous les comportements répréhensibles ne relèvent pas du champ d'application de cette loi. Celle-ci vise un ensemble précis de violations de l'intégrité, à l'exclusion notamment du harcèlement moral ou sexuel au travail, de la violence au travail ou encore des discriminations, qui sont régies par d'autres cadres légaux spécifiques. La procédure de traitement d'un signalement comprend deux étapes : d'abord une analyse de recevabilité, suivie, le cas échéant, d'une enquête approfondie.

La loi prévoit également une protection renforcée pour les auteurs de signalement ainsi que pour certaines personnes de leur entourage, à condition que les conditions légales soient respectées. Cette protection porte notamment sur l'interdiction de représailles, dont la prévention et la surveillance relèvent également du Comité P dans son rôle de canal externe.

Consciente de l'importance de garantir un climat propice au signalement éthique, la zone de police s'engage à rédiger et diffuser une note de rappel claire et accessible à l'ensemble du personnel. Celle-ci précisera les modalités concrètes de signalement, internes et externes, la définition légale des atteintes à l'intégrité, ainsi que les mécanismes de protection prévus pour les auteurs de signalement. Cet engagement vise à lever les éventuelles zones d'ombre, à encourager une culture de la transparence et à assurer à chacun la possibilité de faire entendre sa voix en toute sécurité.

¹⁰ Texte issu du site du Comité P : <https://comitep.be/lanceurs-dalerte.html>

VIII. Références

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

Politique d'intégrité

Tableau de bord



Zone de police de Mariemont

TABLEAU DE BORD

Plan d'intégrité

Axe 1 – Leadership éthique à tous les niveaux - Déontologie

Objectif opérationnel	Phasage	Indicateur(s) de suivi	Responsable(s)
Intégrer un module « <i>leadership éthique</i> » dans le plan de formation des chefs de service	Court terme	Module présent dans le catalogue / Taux de participation	DPL / GRH
Intégrer un point « dilemmes rencontrés » à l'occasion de chaque comité de direction	Court terme	Nombre de partages	Chef de corps
Modifier la grille d'évaluation de recrutement en intégrant des critères d'évaluation relatifs à l'éthique	Moyen terme	Nombre de recrutements basés sur la grille d'évaluation adaptée	GRH
Intégrer des critères d'éthique lors des évaluations	Moyen terme	Nombre d'évaluations effectuées depuis la déclinaison du plan d'action intégrité / Nombre d'inscriptions à des formations (après entretien)	Conseiller en évaluation / Chef de corps (responsable final)

Axe 2 – Politique d'intégrité et gestion des dilemmes moraux

Objectif opérationnel	Phasage	Indicateur(s) de suivi	Responsable(s)
Réviser la procédure d'accueil avec une communication ciblée sur l'intégrité et l'éthique	Court terme	Guide d'accueil mis à jour / Nombre de mises à jour	Chargé(e) de communication
Informers les évaluateurs aux risques d'intégrité et sensibiliser aux <i>dilemmes moraux</i> (quiz GPI)	Moyen terme	Taux de participation	SAPV
Modification / Adaptation du Règlement d'ordre intérieur	Moyen terme	Nombre d'adaptations	Chef de corps
1. Élaborer et diffuser une politique claire de sécurité de l'information (accès, usages, responsabilités) 2. Envisager les modalités de contrôle	Moyen terme	1. Diffusion de la politique évoquée lors des entretiens préparatoires 2. Nombre de contrôles et nombre de transgressions	DPO / Chef de corps
Organiser des formations au traitement des signaux faibles	Long terme	Nombre de formations données	Chef de corps

Axe 3 – Communication transparente sur l'intégrité

Objectif opérationnel	Phasage	Indicateur(s) de suivi	Responsable(s)
Adapter notre environnement informatique local (SharePoint)	Court terme	Modifications et nombre de mises à jour	Chargé(e) de communication
Lancer des campagnes de sensibilisation à l'intégrité (affiches, vidéos, témoignages)	Moyen terme	Nombre de supports diffusés / taux d'engagement (enquête annuelle)	Chargé(e) de communication
Organiser une « semaine de l'intégrité » avec ateliers, expos, moments conviviaux	Moyen terme	Nombre d'activités / taux de participation	Chef de corps
Élaborer une charte éthique de la zone sur base de ses spécificités	Moyen terme	Charte visible dans chaque poste + pourcentage de signataires	Chef de corps

Axe 4 – Discuter / Alerter sur les manquements éthiques

Objectif opérationnel	Phasage	Indicateurs de suivi	Responsables
Clarifier les canaux de signalement (anonymes ou non) et les communiquer (affiches, SharePoint, etc.)	Court terme	Nombre de signalements	Chef de corps
Créer un réseau de personnes de confiance ou référents éthiques dans chaque service /département (sur base d'une candidature)	Moyen terme	Réseau en place + nombre de personnes (sur base de candidatures)	Chef de corps
Rédiger et diffuser une note claire sur les modalités de signalement éthique, la définition des atteintes à l'intégrité et les mécanismes de protection des lanceurs d'alerte	Moyen terme		DPO

Axe 5 – Réagir, prévenir, monitorer

Objectif opérationnel	Phasage	Indicateurs de suivi	Responsables
Communiquer sur les cas traités (sans identification) pour sensibiliser aux conséquences	Court terme	Deux cas par an partagés dans la communication interne	Chef de corps / Personne de confiance
Réaliser un débriefing structuré en comité de direction après chaque incident d'intégrité	Court terme	Taux de débriefings effectués	Chef de corps
Mettre à jour le site web avec les liens vers les organes de contrôle	Court terme	Nouvelle page en ligne	Chargé(e) de communication
Réaliser un audit annuel d'intégrité (analyse des banques de données, incidents, évaluations)	Moyen terme	Rapport annuel d'intégrité produit	Chef de corps
Informier et sensibiliser à l'intégrité, les MP qui occupent une fonction à risque, incluant modules pratiques, études de cas et accompagnement méthodologique	Moyen terme		DPL