

Adoption : 25 mars 2021
Publication : 28 mai 2021

Public
GrecoRC5(2020)4

CINQUIÈME CYCLE D'ÉVALUATION

Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein
des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif)
et des services répressifs

RAPPORT DE CONFORMITE

ROYAUME-UNI



Adopté par le GRECO
à sa 87e Réunion plénière (Strasbourg, 22-25 mars 2021)



Group of States against Corruption
Groupe d'États contre la corruption

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

I. INTRODUCTION

1. Le Cinquième Cycle d'Evaluation du GRECO traite de la thématique « Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif) et des services répressifs ».

2. Le présent Rapport de Conformité évalue les mesures prises par les autorités du Royaume-Uni pour mettre en œuvre les recommandations émises dans le Rapport d'Evaluation du Cinquième Cycle d'Evaluation sur le Royaume-Uni qui a été adopté lors de la 78^e Réunion plénière du GRECO (8 décembre 2017) et rendu public le 17 mai 2018 après autorisation du Royaume-Uni ([GrecoEval5Rep\(2017\)1](#)).

3. Comme prévu par le Règlement du GRECO¹, les autorités du Royaume-Uni ont soumis un rapport de situation sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le Rapport d'Evaluation. Ce rapport, reçu le 11 mars 2020, ainsi que les mises à jour ultérieures, ont servi de base pour le Rapport de Conformité.

4. Le GRECO a sélectionné l'Irlande (pour les hautes fonctions exercées au sein des gouvernements centraux) et l'Allemagne (pour les services répressifs), chargé de désigner des Rapporteurs pour la procédure de conformité. Les Rapporteurs désignés sont Mme Eileen LEAHY au nom de l'Irlande et Mme Silvia SPÄTH au nom de l'Allemagne. Ils ont bénéficié de l'assistance du Secrétariat du GRECO pour l'élaboration du Rapport de Conformité.

5. Le Rapport de Conformité examine la mise en œuvre de chacune des recommandations contenues dans le Rapport d'Evaluation et fait une évaluation globale du degré de conformité de l'Etat membre avec ces recommandations. La mise en œuvre des recommandations en suspens (partiellement ou non mises en œuvre) sera évaluée sur la base d'un Rapport de situation supplémentaire qui devra être soumis par les autorités 18 mois après l'adoption du présent Rapport de Conformité.

II. ANALYSE

6. Le GRECO a adressé 12 recommandations au Royaume-Uni dans son Rapport d'Evaluation. La conformité avec ces recommandations est examinée ci-après.

Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité au sein des gouvernements centraux (hautes fonctions de l'exécutif)

Recommandation i.

7. *Le GRECO avait recommandé d'établir un mécanisme centralisé d'analyse des domaines présentant un risque de conflit d'intérêts et de corruption en ce qui concerne les personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif au niveau du gouvernement central.*

8. Les autorités du Royaume-Uni déclarent que l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique, du *Cabinet Office*, est responsable des Codes de conduite applicables respectivement aux ministres, aux conseillers spéciaux et aux fonctionnaires. Cela

¹ La Procédure de conformité du Cinquième Cycle d'Evaluation du GRECO est régie par le Règlement intérieur de ce dernier, tel qu'amendé : article 31 révisé bis et article 32 révisé bis.

comprend les Règles sur les nominations dans le secteur privé, que les ministres, les conseillers spéciaux et les fonctionnaires doivent respecter à la fin de leurs fonctions. Les ministres sont tenus de communiquer au Secrétaire permanent de leur service, qui en fera l'évaluation, une liste complète de leurs intérêts et de ceux de leur famille proche qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêt. Cette déclaration est également évaluée par l'Equipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique et par le Conseiller indépendant en matière d'intérêts des ministres. Il existe donc un mécanisme centralisé pour évaluer des conflits potentiellement plus étendus et garantir la cohérence de l'approche, ainsi qu'un contrôle externe indépendant.

9. L'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique, dont les ressources en personnel ont été augmentées, a actualisé en juillet 2019 le formulaire de déclaration des intérêts des ministres et, après recueil des réactions en retour, introduit des changements supplémentaires en décembre 2019. Le *Cabinet Office* examine les informations reçues sous forme agrégée pour repérer d'éventuels problèmes ou tendances. Les autorités indiquent que le mandat de l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique est resté en substance le même depuis la visite d'évaluation. De plus, le Conseiller indépendant en matière d'intérêts des ministres a rendu son dernier rapport en décembre 2019. S'il a des préoccupations ou si ses préconisations n'ont pas été suivies, il peut en être fait état dans son rapport². Le Code applicable aux ministres prévoit aussi un mécanisme permettant d'enquêter sur des allégations de non-respect des dispositions dudit Code, y compris pour ce qui est de ses dispositions relatives aux conflits d'intérêt. Cela inclut un rôle pour le Conseiller indépendant.

10. Les Secrétaires permanents tranchent toute question liée aux conflits d'intérêts et peuvent demander conseil à l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique. Eux-mêmes sont tenus de déclarer tout conflit d'intérêts potentiel durant le processus de leur recrutement, géré par le service des Ressources humaines de l'Administration, et là-encore il est possible de solliciter l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique pour des conseils et orientations. D'autres intérêts pertinents sont également publiés dans certains rapports annuels et comptes-rendus de services. Tous les fonctionnaires, quel que soit leur grade, doivent déclarer tout conflit d'intérêts. Il s'agit d'une obligation découlant du Code de la fonction publique (qui est un code inscrit dans la loi en vertu de la loi sur la réforme constitutionnelle et la gouvernance de 2010) au travers du principe selon lequel ils doivent agir en toute probité³.

11. Les Conseillers spéciaux sont tenus par les normes d'intégrité et d'honnêteté que doivent suivre tous les fonctionnaires, tel que prévu dans le Code de la fonction publique. Les conseillers spéciaux doivent en outre se comporter conformément au Code de conduite des conseillers spéciaux. Une nouvelle procédure s'applique désormais à eux ; celle-ci renforce le contrôle centralisé des risques potentiels. À l'été 2020 le contrat type des conseillers spéciaux a été modifié en lien avec une politique interne du gouvernement sur la déclarations des

²https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/854579/Report_by_indep_adviser_FINAL.pdf

³ « Vous ne devez pas : abuser de vos fonctions officielles, par exemple en utilisant des informations obtenues dans le cadre de vos obligations professionnelles dans le but de servir vos intérêts privés ou ceux de tiers ; accepter des cadeaux ou des gestes d'hospitalité ou recevoir d'autres bénéfices de qui que ce soit qui puissent être raisonnablement vus comme compromettant votre jugement personnel ou votre intégrité » (<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code>).

intérêts rendant notamment ces dernières obligatoires. Alors que les secrétaires permanents effectuent toujours au sein de chaque ministère la principale évaluation de ces intérêts, ces évaluations sont désormais agrégées et vues par le *Cabinet Office* pour un contrôle centralisé. Selon cette politique interne, les ministères doivent publier dans un rapport ministériel les intérêts des conseillers spéciaux que les secrétaires permanents auront jugé pertinents. Cela s'ajoutera à la publication des intérêts pertinents des très hauts fonctionnaires tels que les secrétaires permanents et les directeurs généraux. Les autorités indiquent qu'une Unité centrale des ressources humaines des conseillers spéciaux, dirigée par un directeur adjoint, existe désormais au sein du *Cabinet Office* et travaille aux côtés de l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique. Cette nouvelle unité, lancée officiellement en novembre 2020, apporte un soutien à l'ensemble des conseillers spéciaux et a une vue d'ensemble sur toutes questions les concernant, y compris la gestion de leurs intérêts.

12. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève qu'il existe un mécanisme bien développé de gestion des conflits d'intérêt, en particulier pour les ministres. De ce point de vue, le GRECO reconnaît l'importance du rôle joué par l'Équipe centrale du *Cabinet Office* chargée des questions de rectitude et d'éthique. L'Équipe, par sa position centrale, est en bonne place pour garantir la cohérence de l'approche et repérer d'éventuelles tendances en ce qui concerne la gestion des intérêts privés des ministres. Toutefois, le court rapport produit par le Conseiller spécial chargé des questions liées aux intérêts des ministres ne fournit pas d'analyse détaillée des risques se présentant aux ministres et de leur prévalence ; le rôle de ce Conseiller spécial sera analysé de plus près dans le point sur la recommandation vi.

13. Si le personnel de l'Équipe centrale chargée des questions de rectitude et d'éthique a augmenté, son mandat n'a pas changé substantiellement depuis la visite d'évaluation. En outre, le GRECO relève que l'approche adoptée semble se concentrer sur les déclarations des intérêts pertinents des ministres, alors qu'un certain nombre d'autres domaines mériteraient d'être analysés, par exemple les restrictions applicables une fois que la personne a quitté sa fonction, ou encore les contacts avec des lobbyistes et des tiers cherchant à influencer la prise de décision, ces deux questions étant des sujets très sensibles comme le montrent régulièrement les situations signalées dans les médias.

14. Le GRECO note et salue l'introduction d'une nouvelle politique interne obligeant les conseillers spéciaux à déclarer leurs intérêts et la publication des intérêts considérés comme pertinents par les secrétaires permanents. De plus, une Unité centrale des ressources humaines des conseillers spéciaux, placée aux côtés de l'Équipe centrale chargée de la rectitude et de l'éthique, a récemment été créée pour avoir une vue d'ensemble sur les questions ayant trait aux conseillers spéciaux. Selon le GRECO, cette nouvelle unité pourrait contribuer à l'analyse des risques rencontrés spécifiquement par les conseillers spéciaux.

15. Le GRECO note que les secrétaires permanents, comme les autres fonctionnaires, ont le devoir de déclarer tous conflits d'intérêts potentiels. Il rappelle que les hauts fonctionnaires gouvernementaux font face à des risques qui sont spécifiques à leurs fonctions au sommet de l'exécutif et qui doivent donc être identifiés et analysés afin d'améliorer les mesures de prévention. Le GRECO estime qu'une forme d'analyse est menée concernant les intérêts des ministres et note que les fonctionnaires gouvernementaux, y compris les conseillers spéciaux, se doivent de déclarer les conflits d'intérêts potentiels, qui peuvent être gérés avec l'aide

l'Équipe centrale chargée de la rectitude et de l'éthique et l'Unité des ressources humaines des conseillers spéciaux nouvellement créée.

16. Le GRECO considère que cela ne répond pas aux attentes d'une approche plus holistique telles qu'elles avaient été formulées dans le Rapport d'Évaluation pour cette recommandation. Le GRECO souligne que le but ultime de cette recommandation est qu'une analyse des risques ayant trait non seulement aux conflits d'intérêts mais aussi plus généralement à la corruption et concernant tous les PHFE (ministres, conseillers spéciaux, hauts fonctionnaires du gouvernement) soit menée au niveau central pour informer les politiques de prévention, y compris le Code ministériel (Rapport d'Évaluation, par. 43). Aussi, cela va au-delà de la seule gestion des intérêts et suppose une véritable analyse des risques auxquels sont confrontés les PHFE afin de nourrir les futures mesures de prévention. Dès lors, tout en reconnaissant l'activité de l'Équipe centrale chargée de la rectitude et de l'éthique concernant les intérêts des ministres et dont les ressources ont été augmentée, ainsi que les développements positifs concernant les intérêts des conseillers spéciaux, le GRECO estime néanmoins que mesures supplémentaires sont nécessaires pour que la recommandation puisse être considérée comme pleinement mise en œuvre.

17. Le GRECO conclut que la recommandation i a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation ii.

18. *Le GRECO avait recommandé que davantage d'informations sur les rencontres des ministres, des conseillers spéciaux et des fonctionnaires de haut rang avec des tiers, y compris les lobbyistes, soient divulguées et contiennent des précisions suffisantes sur les points abordés, afin d'identifier l'objet des discussions et les raisons précises ou les objectifs attendus des discussions.*

19. Les autorités du Royaume-Uni signalent que le *Cabinet Office* a établi en avril 2018 une Équipe chargée des données pour la transparence, qui est chargée de superviser la transparence du réseau des responsables et éditeurs de données transversalement à tous les services du gouvernement central. Cette Équipe soutient les services à mesure qu'ils améliorent la pertinence, la qualité et l'accessibilité des publications du Gouvernement en matière de transparence des données, notamment pour ce qui est des données relatives aux réunions trimestrielles pour les ministres, les conseillers spéciaux et les hauts fonctionnaires. Elle veille à ce que les services suivent en permanence la lettre et l'esprit des obligations de transparence⁴, ce qui amène à s'assurer que le ou les objectifs des discussions sont exposés suffisamment en détail tout en gardant aussi à l'esprit les considérations liées à l'intérêt public (à savoir la sécurité, les relations internationales, la confidentialité commerciale) dont il faut continuer de se soucier. Selon les autorités, au vu de certains éléments, cette approche aurait un impact positif, comme le montre le fait que des services ont publié des objectifs de réunion détaillés au cours du cycle de publication du trimestre passé (qui couvre la période de juillet à septembre 2019)⁵. Les lignes directrices concernant la publication trimestrielle, pour les

⁴ http://data.parliament.R.-U./DepositedPapers/Files/DEP2019-0026/Minister_and_Special_Adviser_Quarterly_Transparency_Return_Guidance.pdf

⁵ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860324/Rt_Hon_Boris_Johnson_MP_and_Rt_Hon_Theresa_May_MP_meetings_July_to_September_2019.csv/preview; https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860013/dwp-ministers-meetings-jul-sep-2019.csv/preview

ministres, des cadeaux donnés et reçus, de leurs voyages outre-mer, de l'hospitalité qui leur a été prodiguée et de leurs réunions avec des organisations externes⁶ exigent spécifiquement des services qui fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour communiquer des détails sur le but d'une réunion et précise clairement qu'il convient en principe d'éviter des expressions fourre-tout telles que « discussions générales ». Depuis sa création l'an dernier, l'Équipe chargée des données pour la transparence travaille proactivement avec les services sur cette obligation.

20. Comme prévu par le Code de conduite, les conseillers spéciaux ne sont tenus de publier des détails que pour les réunions auxquelles ils ont participé, sans leur ministre, avec des personnalités de premier plan des médias. En conséquence, les publications par les services indiquent souvent la mention « pas d'informations » pour les réunions des conseillers spéciaux. Selon les autorités, cela s'explique par le fait que les conseillers spéciaux n'ont pas de compétence décisionnaire de direction.

21. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il se félicite des développements concernant les ministres et secrétaires permanents, et notamment de l'établissement au sein du *Cabinet Office* d'une Équipe chargée des données pour la transparence, afin de soutenir les services pour améliorer la transparence des données gouvernementales publiques. Il relève que, de ce fait, on peut disposer de plus d'informations sur le contenu des réunions et non plus d'informations seulement génériques, ce qui répond pleinement à la recommandation.

22. Toutefois, en ce qui concerne les conseillers spéciaux, le GRECO note que, comme c'était le cas au moment du Rapport d'Évaluation, seules les réunions avec des personnalités de premier plan des médias sont rendues publiques, alors que le Rapport d'Évaluation demandait que soient communiquées plus d'informations sur leurs réunions avec tous les tiers influents étant donné leur rôle central en matière de conseil et d'influence dans la prise de décision des ministres (Rapport d'Évaluation, par. 78). En-dehors des secrétaires permanents, il n'est fait mention d'aucun fonctionnaire de haut rang, qui étaient pourtant censés être couverts par la recommandation pour les mêmes raisons que les conseillers spéciaux. En conséquence, cette recommandation ne peut pas être considérée comme pleinement mise en œuvre.

23. Le GRECO conclut que la recommandation ii a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation iii.

24. *Le GRECO avait recommandé que la portée du registre des lobbyistes-conseils soit réexaminée afin i) d'étendre ledit registre (pour inclure les tiers utilisant des lobbyistes internes) et ii) d'inclure le lobbying des conseillers spéciaux et des fonctionnaires de haut rang impliqués dans l'élaboration des politiques.*

25. Les autorités du Royaume-Uni signalent que, selon le Gouvernement, la meilleure approche reste de conjuguer autorégulation et un registre statutaire pour les lobbyistes-conseils. Ce dernier ne considère pas nécessaire d'étendre le registre au lobbyistes internes

⁶ Voir référence en note de bas de page 1.

pour assurer une couverture efficace et cela ne va pas dans le sens de l'approche actuelle qui consiste à encourager l'autorégulation menée par le secteur concerné.

26. Le Gouvernement ne croit pas qu'il soit nécessaire d'étendre le registre pour y inclure la communication avec les conseillers spéciaux et les hauts fonctionnaires et renforcerait encore le niveau de conformité réglementaire auquel devrait se soumettre le secteur. Il est d'avis que la Loi de 2014 sur la transparence du lobbying, les activités de campagne en-dehors des partis et l'administration des syndicats (la « Loi de 2014 ») a accru la transparence autour des travaux des lobbyistes-conseils. La Loi de 2014 est l'une des composantes d'un engagement plus large en faveur de la transparence parlementaire, qui est également défendue par d'autres mécanismes tels que la publication des journaux de bord ministériels et le Code de conduite parlementaire.

27. Les fonctionnaires du *Cabinet Office* et les ministres travaillent avec l'ORCL (*Office of the Registrar of Consultant Lobbyists* – Bureau du responsable du registre des lobbyistes-conseils) pour soutenir les travaux du responsable de ce registre afin que celui-ci s'acquitte de ses responsabilités. L'ORCL a récemment mené deux consultations sur les codes de conduites et sur les activités susceptibles d'être enregistrées, pour veiller à ce que les lobbyistes consultants qui se livrent à des activités visées par la Loi soient enregistrés, consultations auxquels le Gouvernement a répondu.

28. La législation actuelle ayant été adoptée en 2014, le Gouvernement a initié un exercice d'examen post-législatif de la Loi de 2014, conformément aux meilleures pratiques. La première réunion de consultation externe s'est tenue le 26 octobre 2020. Le ministre chargé de la mise en œuvre a ensuite organisé une réunion avec le président du *Committee of Standards in Public Life*, le Commissaire anti-corruption du Premier ministre (*Anti-Corruption Champion*), et le responsable du Registre des lobbyistes conseils le 6 janvier 2021. Le ministre a ensuite rencontré des représentants du secteur et de la société civile (*Public Relations and Communications Association, Chartered Institute of Public Relations, Transparency International, Institute of Chartered Accountants in England and Wales* et *Solicitors Regulation Authority*) le 12 janvier 2021. En plus de ces réunions, les acteurs ont été invités à produire par écrit leurs vues et ceux de leurs réseaux. Après analyse des contributions des différents acteurs, l'analyse du gouvernement sera transmise à la commission parlementaire compétente. Cet exercice d'examen post-législatif passe notamment par le réexamen de la portée de la Loi et du registre, conformément à la recommandation du GRECO.

29. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève que ces dernières contestent la recommandation. Toutefois, le GRECO rappelle les constats du Rapport d'Évaluation selon lesquelles si le Registre contribue à faire la lumière sur le lobbying concernant les ministres et secrétaires permanents, il donne une vision très partielle du nombre total de lobbyistes intervenant activement auprès du gouvernement pour influencer la prise de décision. La plupart des grandes entreprises et grosses organisations emploient des lobbyistes en interne, qui n'ont pas besoin d'être enregistrés, au lieu de consultants lobbyistes. De plus, un quart des lobbyistes enregistrés ne déclarent aucun client, ce qui est lié au fait que les consultants lobbyistes ne déclarent des clients que lorsqu'ils contactent des ministres et des secrétaires permanents en leur nom, mais ne le font pas lorsqu'ils contactent des conseillers spéciaux et autres hauts fonctionnaires au gouvernement (Rapport d'Évaluation, par. 79).

30. En revanche, le GRECO se félicite de ce que cette recommandation doit être prise en compte dans le cadre d'un contrôle post-législatif de la Loi de 2014 qui a été enclenché par le Gouvernement en 2020. La substance de cette recommandation appelant une extension du registre sera examinée dans ce cadre. Le GRECO note que le processus a été initié en octobre 2020 et que plusieurs réunions ont été organisées avec divers acteurs, dont une réunion avec le responsable du registre des lobbyistes conseils, le Commissaire anti-corruption du Premier ministre, le président de la *Committee of Standards in Public Life*, le 6 janvier 2021 ainsi que des rencontres avec des représentants du secteur et de la société civile le 12 janvier 2021. Ces acteurs ont été invités à soumettre des contributions écrites, qui sont en cours d'analyse. Il est trop tôt pour conclure que les exigences de cette recommandation, qui demandent le réexamen de la loi pertinente afin d'étendre le registre aux lobbyistes internes et au lobbying visant les conseillers spéciaux et les hauts fonctionnaires, ont été pleinement mise en œuvre. Néanmoins le GRECO reconnaît que le processus est en cours.

31. Le GRECO conclut que la recommandation iii a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation iv.

32. *Le GRECO avait recommandé i) que le statut, le mandat et les pouvoirs de l'organe consultatif sur les prises de fonctions d'anciens ministres et hauts fonctionnaires dans les entreprises (ACoBA) soient renforcés, et que la Commission soit dotée de ressources proportionnées pour remplir efficacement sa mission ; et ii) que les personnes occupant des hautes fonctions de l'exécutif soient non seulement soumises à l'obligation de solliciter un agrément avant d'accepter un emploi dans le secteur privé ou d'autres secteurs après la cessation de leurs fonctions mais aussi que les violations des règles en matière de restrictions applicables après la cessation des fonctions donnent lieu à des sanctions adéquates.*

33. Les autorités du Royaume-Uni signalent que les Orientations concernant les règles applicables en matière de prise de fonctions dans des entreprises ont été clarifiées pour les ministres et transmises à tous les Cabinets ministériels dans les services en décembre 2019. Tous les Comités d'audit et d'analyse des risques des différents services se sont vu demander de suivre régulièrement les questions de conformité aux règles établies et d'indiquer plus en détail les violations dont ils ont eu connaissance et les mesures prises. Le Secrétaire du Cabinet, le Secrétaire permanent dans chaque service et le président actuel de l'ACoBA attirent tous l'attention sur les règles dans leurs lettres aux ministres qui prennent ou quittent leurs fonctions afin de leur rappeler les Règles pour la prise de fonction dans une entreprise. De plus, depuis 2018, si une personne est nommée pour recevoir une distinction, dans le cadre du processus de vérification de l'éligibilité de la personne à la distinction concernée, l'ACoBA sera consultée afin de savoir si la personne visée respecte bien ces Règles. Selon les autorités, il y a un nombre très limité de non-conformités et elles ont toutes donné lieu à des critiques publiques. Elles estiment qu'il n'y a pas eu d'augmentation du nombre de non-conformités, ce qui démontre que le système fonctionne et que les sanctions sont adéquates et efficaces. Le *Cabinet Office* a entamé des travaux visant à améliorer : la portée et la clarté des règles applicables en matière de prise de fonctions dans des entreprises (par exemple, en définissant le « lobbying » et en adoptant une position plus ferme sur les emplois au sein d'entreprises de lobbying), la cohérence et la proportionnalité de leur application dans l'ensemble du gouvernement (par exemple, en révisant les orientations relatives aux règles susmentionnées et en s'assurant que les entretiens de départ incluent lesdites règles), ainsi que la mise en œuvre des règles (par exemple, la refonte des dispositions dans les contrats des très hauts

fonctionnaires pour indiquer clairement que les règles continuent de s'appliquer après la fin de leurs fonctions, la mise en œuvre de sanctions supplémentaires, notamment sur le non-respect des règles comme l'obligation de diligence raisonnable pour toute nomination à des postes publics).

34. Les services publient chaque trimestre des informations concernant les conseils dispensés ces Règles pour ce qui concerne les fonctionnaires et conseillers spéciaux et l'ACoBA publie les conseils qu'elle dispense aux anciens ministres, hauts fonctionnaires et équivalents sur son site Internet lorsqu'une personne prend une nouvelle fonction. Jamais le niveau d'information rendue publique n'a été aussi élevé, ce qui assure une forte transparence concernant les offres d'emploi visées par les Règles et permet au public de surveiller ces offres.

35. Les autorités font en outre savoir que les personnes qui quittent le gouvernement reçoivent une lettre à leur départ dans laquelle il leur est rappelé qu'ils doivent respecter les Règles relatives à la prise de fonctions dans l'entreprise. Le Président de l'ACoBA écrit également aux ministres qui quittent le gouvernement pour leur rappeler leurs obligations en vertu du Code ministériel et des Règles relatives à la prise de fonctions dans l'entreprise. Le dernier rapport annuel de l'ACoBA⁷, publié en février 2021, évoque un certain nombre de cas où des personnes ne l'ont pas sollicitée pour avis et une demande a été présentée rétrospectivement (pendant la période de référence il y a eu huit cas de demandes effectuées rétrospectivement) ; ces affaires sont présentées en détail sur le site internet de l'ACoBA puisque celle-ci publie sa lettre aux personnes concernées (dans le cas d'anciens ministres) ou au service de rattachement (pour les anciens serviteurs de la Couronne). L'ACoBA espère ainsi qu'en attirant l'attention sur la non-présentation d'une demande encouragera les suivants à appliquer la procédure correcte. S'agissant du mécanisme de mise en œuvre, les autorités sont d'avis qu'une meilleure connaissance et davantage de transparence créent une pression morale et en termes de réputation ; cela conduit aussi les employeurs potentiels à encourager le respect des règles. Les sociétés vérifient régulièrement si les personnes concernées ont reçu l'avis de l'ACoBA et ne veulent pas les embaucher si elles ne l'ont pas reçu.

36. Les autorités indiquent que de nouvelles modifications ont été effectuées pour que l'ACoBA enregistre les cas dont elle a connaissance dans lesquels une personne n'a pas sollicité son avis ou agirait sans respecter son avis ; ces cas sont portés à la connaissance du gouvernement et lorsque cela s'avère nécessaire de l'employeur. Cette correspondance est publiée intégralement par l'ACoBA. En février 2021, le président de l'ACoBA nouvellement nommé a d'une évaluation de l'ACoBA dont les trois points saillants sont les suivants : un cadre pour l'étude des cas en fonction des risques (davantage de temps devant être accordé aux cas identifiés comme présentant un risque plus élevé), une plus grande transparence sur le profil de risque des cas évalués et un compte-rendu des violations des règles relatives à la prise de fonctions dans l'entreprise.

37. Enfin, les autorités font valoir qu'un système régi par la loi pour les fonctionnaires serait contraire aux principes généraux du droit du Royaume-Uni selon lesquels il n'y a pas de régime ou cadre légal séparé pour les fonctionnaires.

38. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il se réjouit des efforts déployés pour mettre davantage sur le devant de la scène, en informant davantage

⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/advisory-committee-on-business-appointments-annual-report-2018-2019-2020>

les personnes chargées de hautes fonctions de l'exécutif (PHFE), les obligations qui leur incombent pour ce qui est du respect de Règles relatives à la prise de fonctions en entreprise. Même si potentiellement, le système peut accroître la sensibilisation et la transparence, il n'est pas différent de ce qui avait été examiné aux fins du Rapport d'Évaluation. Le GRECO prend note des travaux entamés par le *Cabinet Office* sur les règles relatives à la prise de fonctions dans l'entreprise et notamment sur leur mise en œuvre. Il considère néanmoins prématuré de se prononcer à ce stade. En outre, il note que l'ACoBA a accru la transparence de sa fonction de conseil mais l'a fait dans le cadre du mandat existant.

39. En conséquence, pour ce qui est de la première partie de la recommandation, le statut, la compétence et les pouvoirs de l'ACoBA demeurent identiques et le système repose largement sur l'autorégulation, l'intégrité et la réputation (Rapport d'Évaluation, par. 115-117). Le GRECO rappelle aussi que l'efficacité du système serait confortée à la fois par l'établissement de règles applicables après l'emploi et si l'ACoBA se voyait donner une base juridique.

40. Pour ce qui est de la deuxième partie de la recommandation, tout en notant les efforts fait par l'ACoBA pour arriver à plus de transparence quant à sa fonction de conseil, le GRECO note que le risque de réputation pour qui ne respecte pas l'avis formulé par l'ACoBA demeure dans les faits la seule sanction. À l'époque, le GRECO avait relevé que d'anciens ministres de renom n'avaient informé l'ACoBA qu'après avoir accepté de nouvelles fonctions dans le secteur privé et avoir pris leur poste, ce qui démontrait ainsi les lacunes du système. Le GRECO relève également un cas relaté récemment dans lequel une ministre n'a consulté l'ACoBA qu'après avoir accepté un rôle de conseil dans le secteur privé⁸. En outre, l'ACoBA n'a pas compétence pour contrôler si l'avis formulé est suivi et repérer des cas où aucun avis ne lui a été demandé (Rapport d'Évaluation, par. 115). Le GRECO répète que, pour que le système soit efficace, il faudrait que l'ACoBA soit en mesure d'infliger des sanctions sous une forme ou une autre en cas de non-respect des règles applicables après l'emploi, ce qui présuppose qu'elle soit également en mesure de s'assurer que son avis a été remandé et suivi (Rapport d'Évaluation, par. 119). Le GRECO relève que, dans le dernier rapport annuel, le président de l'ACoBA reconnaît que la Commission des affaires administratives et constitutionnelles de la Chambre des communes a exprimé des doutes quant à l'absence d'un système ancré dans la loi et sans pouvoir de contrôle de l'exécution de ses recommandations. Au vu de ce qui précède, le GRECO conclut qu'aucune des conditions de la recommandation n'a été remplie.

41. Le GRECO conclut que la recommandation iv n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation v.

42. *Le GRECO avait recommandé aux autorités de clarifier et élargir ce qu'il y a lieu de considérer comme des « intérêts pertinents » dans les déclarations d'intérêts des ministres, pour les besoins de leur publication.*

43. Les autorités du Royaume-Uni signalent qu'en vertu du Code ministériel, à leur nomination, les ministres déclarent à leur Secrétaire permanent tous intérêts qui pourraient être considérés comme donnant lieu à un conflit. Le formulaire de déclaration a été actualisé en juillet 2019 pour mieux tenir compte de la désagrégation des informations pertinentes.

⁸ <https://www.theguardian.com/politics/2019/jul/26/priti-patel-accused-of-breaching-ministerial-code-for-second-time>

L'attention des ministres est attirée durant le processus de déclaration sur le fait qu'en vertu du Code, il leur incombe de prendre en compte les intérêts pertinents et tout ce qui pourrait raisonnablement être perçu comme pertinent pour leurs responsabilités ministérielles. Leur conjoint ou partenaire et les proches parents sont également concernés.

44. Chaque déclaration est évaluée en fonction de la situation propre et par rapport au portefeuille ministériel qui va être confié à l'impétrant. Le critère de la pertinence est apprécié en fonction du risque potentiel de conflit d'intérêts entre les intérêts (financiers ou autres) du ministre concerné, de son conjoint ou partenaire et de ses parents proches d'une part et le rôle confié audit ministre. C'est le rôle décisionnaire de ce dernier qui va jouer dans la décision. Seuls les membres du Cabinet exerceraient un rôle décisionnaire actif, les autres ministres ont simplement une responsabilité collective. Au niveau du Cabinet, si un ministre a un intérêt touchant la discussion en cours, il ou elle doit le déclarer à la réunion.

45. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève que le formulaire de déclaration d'intérêts a été actualisé pour clarifier quels intérêts nécessitent d'être signalés. Il convient de se réjouir de cette initiative positive par rapport à la situation antérieure et le GRECO convient que le système semble satisfaisant pour ce qui est des intérêts particuliers pertinents pour le portefeuille d'un ministre. Les autorités ont également signalé que d'autres intérêts qui pourraient aboutir à un conflit lors d'un processus décisionnaire collectif du Cabinet doivent être indiqués à l'ouverture de la réunion du Cabinet. Ce point est lié à une deuxième préoccupation traitée par le GRECO dans le Rapport d'Évaluation, à savoir le fait que les déclarations régulières des ministres semblaient plutôt restreintes car limitées à leur portefeuille spécifique. Cette nouvelle information constitue une avancée supplémentaire par rapport à la situation décrite dans le Rapport d'Évaluation, même si des conflits d'intérêts à « caractère collectif » devraient de préférence être annoncés de manière plus formelle avant la réunion et sous une forme transparente pour le public. Le GRECO relève également qu'une telle divulgation pourrait avoir pour conséquence d'exclure le ministre concerné d'une discussion et/ou processus de décision spécifiques. Le GRECO se félicite des mesures prises, qui couvrent une clarification des déclarations officielles et une pratique de divulgation durant les réunions du Cabinet pour ce qui est des conflits en-dehors du périmètre immédiat du portefeuille d'un ministre.

46. Le GRECO conclut que la recommandation v a été traitée de manière satisfaisante.

Recommandation vi.

47. *Le GRECO avait recommandé de revoir le statut et le mandat du Conseiller indépendant en matière d'intérêts des ministres, pour couvrir les intérêts des ministres, conseillers spéciaux et secrétaires permanents, et de renforcer son indépendance/autonomie afin d'ouvrir lorsqu'il l'estime nécessaire et de son propre chef des enquêtes sur des questions de comportement éthique et de conflits d'intérêts.*

48. Les autorités du Royaume-Uni signalent que le Conseiller indépendant publie un rapport annuel dans lequel il peut indiquer clairement si un ministre n'a pas suivi son avis. Jusqu'ici, ces rapports n'ont soulevé aucun problème de ce point de vue. Les autorités estiment que se doter d'un régulateur doté d'un statut juridique irait à l'encontre du statut légal et constitutionnel des ministres.

49. Les conseillers spéciaux sont soumis aux normes d'intégrité et de probité exigées de tout fonctionnaire comme le prévoit le Code de la fonction publique. Les secrétaires permanents sont fonctionnaires et donc couverts par ce même Code. En tant que fonctionnaires, ils ont le devoir de déclarer leurs intérêts privés et ceux de leur famille immédiate, et de se conformer à toute instruction concernant la gestion de ces intérêts. Tout manquement en la matière peut entraîner une procédure disciplinaire après un examen par le service des ressources humaines du ministère et la question peut être transférée à la police s'il y a des soupçons de gains illicites. Ces obligations font partie des conditions de leur emploi et leur respect peut être obtenue par le biais de la législation du travail avec des sanctions allant de l'avertissement au renvoi. La responsabilité relative à la gestion et la conduite des conseillers spéciaux, y compris en matière disciplinaire, relève du ministre qui les a embauchés. Ils peuvent néanmoins demander à l'Unité des ressources humaines des conseillers spéciaux de le faire en leur nom et d'agir comme le font les services des ressources humaines des ministères pour les autres fonctionnaires. Des plaintes peuvent être déposées par quiconque contre des actes de fonctionnaires auprès du *Cabinet Office*. Si le plaignant n'est pas satisfait de l'issue du processus, le cas peut être transmis à l'Ombudsman parlementaire par le biais de leur député. L'Ombudsman parlementaire peut mener une enquête indépendante à propos de plaintes émises contre des services des ministères, y compris le *Cabinet Office*.

50. En outre, la Commission de la fonction publique est un organe statutaire, indépendant du Gouvernement et de l'Administration publique, qui peut recevoir et traiter les plaintes des fonctionnaires dans le cadre du Code de la fonction publique. La nature des recommandations qu'elle pourrait formuler dépendra des faits d'espèce de la plainte. Lorsque l'enquête est conclue, la Commission de la fonction publique publie des recommandations sur leur site internet⁹. Si un service n'a pas appliqué les recommandations qu'elle a formulées à la suite d'une plainte, d'autres instances appropriées peuvent être saisies, dont l'Ombudsman parlementaire, le *Public Administration and Constitutional Affairs Committee* de la Chambre des Communes et le *Committee on Standards in Public Life*. Elles pourraient aussi être soulevées si la Commission devait être entendue par le Parlement, comme cela se produit parfois. En outre, les voies de recours de droit public (manquement aux obligations juridiques, contrôle juridictionnel) s'appliquent aux fonctionnaires ; ces recours peuvent reposer sur leurs obligations juridiques découlant du Code de la fonction publique. Les fonctionnaires relèvent aussi du droit pénal général comme tous les citoyens du Royaume-Uni, et peuvent être l'objet d'enquêtes de police ; leurs actions peuvent aussi tomber sous le coup de l'infraction spécifique de fautes commises dans l'exercice d'une fonction publique.¹⁰ Selon les autorités du Royaume-Uni, il serait inapproprié d'étendre les compétences du Conseiller indépendant aux domaines qui sont déjà couverts par ces systèmes alternatifs.

51. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il note que les autorités n'ont fait état d'aucun changement du système tel que décrit dans le Rapport d'Évaluation et qui a donné lieu à la recommandation ci-dessus. Le GRECO réitère les conclusions du Rapport d'Évaluation selon lesquelles le Conseiller indépendant en matière d'intérêts des ministres, qui est nommé par le PM, ne peut enquêter de sa propre initiative mais uniquement à la demande du PM. Il rend compte au PM et ne peut que suggérer des sanctions que le PM a seul la latitude d'appliquer.

⁹ <https://civilservicecommission.independent.gov.uk/publications/code-complaints/>

¹⁰ <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/misconduct-public-office>

52. Le GRECO note qu'une enquête a été confiée au Conseiller indépendant en mars 2020 à propos d'une éventuelle violation du Code ministériel par une ministre. Le rapport du Conseiller indépendant a été rendu public le 20 novembre 2020.¹¹ Tandis que ledit rapport pointe une violation, le Premier ministre a décidé de ne pas imposer de sanction à la ministre concernée. Le Conseiller indépendant a ensuite annoncé sa démission. L'ancien secrétaire permanent du ministère concerné, dont la démission avait entraîné l'enquête, n'a pas été invité à témoigner dans le cadre de l'enquête ; la raison invoquée était l'existence d'une procédure parallèle de renvoi constructif contre la ministre¹². Plus généralement à propos de la procédure en elle-même, le GRECO relève que le président du *Committee on Standards in Public Life* a questionné le fait qu'un premier ministre puisse trancher sur de possibles violations du Code ministériel par ses propres ministres et il a appelé instamment à un réexamen de la procédure d'enquête des violations des normes ministérielles¹³. En revanche, les autorités sont d'avis que cette situation a démontré le fonctionnement efficace de ce système, dans le cadre constitutionnel du Royaume-Uni, où les ministres ne peuvent être nommés ou renvoyés que par le souverain sur avis du Premier ministre. Elles ajoutent que la décision du Premier ministre a pu ensuite être examinée par le parlement et le grand public. Néanmoins, le GRECO considère que la validité de la recommandation préconisant une plus grande autonomie du Conseiller indépendant se trouve renforcée par cette affaire.

53. Pour ce qui est de l'aspect spécifique des hauts fonctionnaires et conseillers spéciaux, le GRECO prend note du fait qu'il existe plusieurs voies de recours pour qu'un examen d'éventuelles violations des normes en matière d'intégrité ait lieu. Tout soupçon de manquements au respect des normes en matière d'intégrité ferait l'objet d'une enquête par les services des ressources humaines du ministère concerné et, en tant que violation des conditions d'emploi, pourrait mener à une sanction allant de l'avertissement au renvoi. Si la question concerne un conflit d'intérêts engendrant des gains illégaux, l'affaire peut être transmise à la police. Des plaintes peuvent être faites par quiconque auprès du *Cabinet Office*. Si le plaignant n'est pas satisfait de l'issue donnée à sa plainte, il ou elle peut transmettre la plainte à l'Ombudsman parlementaire qui est compétent pour enquêter sur les problèmes liés à l'administration. Le GRECO note cependant que les questions disciplinaires touchant aux conseillers spéciaux relèvent du ministre qui les a nommés, à moins que ce dernier n'en confie la tâche à l'Unité des ressources humaines des conseillers spéciaux. Le GRECO estimerait souhaitable que, comme pour les autres fonctionnaires, les questions disciplinaires des conseillers spéciaux ayant trait aux normes relatives à l'intégrité soient traitées directement par le service des ressources humaines compétents, à savoir en l'occurrence l'Unité des ressources humaines des conseillers spéciaux.

54. En outre, les fonctionnaires sont soumis aux voies de recours relevant du droit public (manquement aux obligations juridiques, contrôle juridictionnel), sur le fondement du Code de la fonction publique, ainsi que celles relevant du droit pénal avec l'infraction spéciale de fautes commises dans l'exercice d'une fonction publique dans les cas les plus graves. Par ailleurs, la Commission de la fonction publique, un organe statutaire indépendant, peut enquêter sur la base de plaintes formulées par un fonctionnaire concernant le Code de la fonction publique et peut adresser des recommandations sur la façon dont le problème pourrait être résolu, sans pouvoir infliger de sanctions. Dans la majorité des cas qui relèvent

¹¹ <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/priti-patel-bullying-report-boris-johnson-b1759076.html>

¹² <https://www.theguardian.com/politics/2020/nov/21/officials-blocked-access-to-witness-in-priti-patel-inquiry>

¹³ [Watchdog questions whether Boris Johnson should be able to rule on complaints about ministers \(telegraph.co.uk\)](https://www.telegraph.co.uk/news/ukpol/2020/11/21/watchdog-questions-whether-boris-johnson-should-be-able-to-rule-on-complaints-about-ministers/)

de son domaine de compétence, l'affaire est renvoyée au service concernée pour résolution. Les cas de non-respect des normes relatives à l'intégrité, y compris lorsque les recommandations adoptées par la Commission de la fonction publique n'ont pas été suivies, l'affaire peut être portée à l'attention d'autres organes appropriés, dont l'Ombudsman parlementaire (voir ci-dessus), le *Public Administration and Constitutional Affairs Committee* de la Chambre des Communes et le *Committee on Standards in Public Life*. Cette information n'était pas connue au moment de l'adoption du rapport d'évaluation et a un lien avec la situation des hauts fonctionnaires et conseillers spéciaux. Si le GRECO estime qu'il aurait pu être souhaitable que le Conseiller indépendant soit compétents pour l'ensemble des PHFE, y compris les hauts fonctionnaires de gouvernement et les conseillers spéciaux, il reconnaît qu'il existe un système assez développé pour traiter des cas de violations en matière d'intégrité des hauts fonctionnaires et conseillers spéciaux, en tant que fonctionnaires.

55. Dès lors, il transparaît que la recommandation ci-dessus demeure entièrement pertinente pour les ministres. Le GRECO note que la principale question en suspens, à savoir revoir le statut, le rôle et la compétence du Conseiller indépendant concernant les intérêts des ministres, n'a pas progressé.

56. Le GRECO conclut que la recommandation vi n'a pas été mise en œuvre.

Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité dans les services répressifs

Recommandation vii.

57. *Le GRECO avait recommandé que davantage d'efforts soient faits pour mieux lier la formation à l'intégrité et à l'éthique et l'action des agents de police au quotidien et orienter davantage cette formation vers la pratique.*

58. Les autorités du Royaume-Uni signalent que le *Legitimacy Inspection of Her Majesty's Inspectorate of Constabulary and Fire & Rescue Services* (HMICFRS, le Service d'inspection) a constaté dans un rapport publié en septembre 2019 que des progrès avaient été marqués dans chaque corps des services répressifs en ce qui concerne l'ancrage du Code d'éthique pour les activités de police (*Policing Code of Ethics*), notamment par l'organisation de formations et par une communication permanente au sein des forces de police. Le Code d'éthique est en filigrane à la fois de la formation initiale et de la formation continue. Au sein du *Metropolitan Police Service* (MPS), la Direction des normes professionnelles intervient à la fois lors de la formation au recrutement et en lien avec les promotions. La contribution du Code d'éthique inclut un aperçu des dilemmes que les membres de la police peuvent rencontrer et qui ont été identifiés comme des risques particuliers, comme les relations à déclarer et les fuites d'informations. Cette contribution est régulièrement réexaminée et mise à jour. La Direction des normes professionnelles du MPS contribue de la sorte et adapte son message suivant les destinataires et intervient à plusieurs moments définis de la carrière des officiers de police (par ex. formation au cours des promotions et formations locales adaptées spécialement et organisées pour environ 4 000 officiers par an). Par ailleurs, des initiatives de sensibilisation sont organisées et sont suivies de manière informelle dans le cadre d'articles sur intranet, de forums et de vidéos (par ex. sur les principes d'usage des médias sociaux). En outre, le MPS est en train de développer une formation sous la forme d'un scénario d'immersion portant sur les dilemmes éthiques liés à la relation entre l'intelligence émotionnelle et les activités de police. Le Code d'éthique constitue un élément central du modèle national de prise de

décisions de la police (*National Decision Model - NDM*), qui est au cœur du processus décisionnel de la police et se trouve ainsi incorporé dans une large mesure dans la formation de la police.

59. De plus, des réformes mises en œuvre en février 2020 introduisent un nouveau concept, celui de la Pratique de la réflexion en matière d'activités de police. Il s'agit d'un processus structuré permettant de gérer les questions liées au comportement et à la performance à un niveau plus bas sans entrer dans le système disciplinaire formel. Ce processus encourage les personnels des forces de police à être honnêtes et ouverts au sujet d'erreurs ou d'insuffisances, étant entendu qu'ils ne seront pas sanctionnés mais au contraire soutenus pour apprendre, s'améliorer et éviter de recommencer les mêmes erreurs. Le Collège de police a procédé en 2019 à la mise en place de formations nationales de la police sur ces réformes. Cela sera complété prochainement par deux modules de formation centrés sur la pratique de réflexion susmentionnée.

60. Le MPS a été l'un des premiers corps de police à tester ce processus avant que ce dernier ne soit adopté par voie législative, et les guides pour les utilisateurs, formulaires et supports de formation élaborés par le MPS ont servi de base pour la création d'un ensemble de produits et supports élaboré au niveau national pour tous les corps des services répressifs. Le MPS est doté d'une Équipe de prévention et d'apprentissage qui diffuse régulièrement des lettres d'information à d'autres Unités chargées de normes professionnelles dans lesquelles il expose des problèmes liés à l'éthique et à l'intégrité et communique à ce sujet sur son site web. Cette Équipe est tripartite : (a) l'équipe chargée de la prévention s'attache proactivement à identifier et traiter des menaces critiques et à intervenir en cas d'informations peu sensibles concernant un comportement douteux, ce qui permet au MPS d'intervenir avant que l'affaire ne devienne problématique ; (b) l'équipe de soutien aux Unités chargées du respect des normes professionnelles, qui les aide et suit leur performance ; (c) l'équipe chargée de la prospective, qui suit les évolutions sectorielles et législatives. Elle est chargée d'identifier des questions et menaces émergentes, et de diriger l'apprentissage organisationnel à la suite d'enquêtes d'un corps de police ou de l'IOPC (Bureau indépendant pour le comportement de la police - *Independent Office for Police Conduct*).

61. Le MPS a élaboré une méthode pour enregistrer des interventions précoces afin d'identifier les personnes pouvant potentiellement poser problème et veiller à ce qu'il n'y ait pas de dérives sous forme de comportements pervers. L'une des voies retenues est celle de ses programmes de formation, la Direction des Normes professionnelles (DNP) contribuant à toutes les formations dispensées par le Commandement Apprentissage et Développement du MPS – qui structure la formation pour les nouveaux entrants et les promus – afin de renforcer les normes établies pour un comportement professionnel et d'identifier les risques de comportements pouvant s'apparenter à de la corruption. En juin 2019, une campagne nationale (encore en cours) intitulée « *Knowing the Line* » (Savoir ne pas franchir la ligne rouge) a été lancée pour traiter les comportements inappropriés sur le lieu de travail. En outre, des Correspondants pour les normes professionnelles venus de tous les secteurs du MPS participent chaque trimestre à des sessions de formation dirigées par la DNP pour se tenir à niveau et se former aux questions d'éthique, d'intégrité et bien d'autres sujets. Le contenu et l'approche pédagogique de ces formations sont gérés et dirigés par les Unités locales chargées des normes professionnelles dans le cadre du commandement local dont elles relèvent.

62. Il existe un réseau de plus en plus actif de panels d'éthique dans les forces de police et au niveau régional sur l'ensemble de l'Angleterre et du Pays de Galles, le *UK Police Ethics Guidance Group* (Groupe d'orientation pour l'éthique dans la police du Royaume-Uni) assurant la supervision au niveau national. Ces groupes, qui servent de plateforme pour discuter de dilemmes éthiques auxquels est confrontée la police, associent des parties prenantes hors des services de police.

63. Une formation sur les cadeaux et les marques d'hospitalité, pouvant potentiellement compromettre les agents, et les conflits d'intérêts est actuellement dispensée à toutes les nouvelles recrues de la *National Crime Agency* (NCA) par des membres de l'Unité des normes professionnelles. En outre, la NCA a lancé en septembre 2020 son propre Code d'éthique prenant en compte les spécificités de l'agence. Ce code reflète les valeurs de la NCA tout en établissant des standards minimaux du comportement attendu de tout personnel de la NCA. Le code doit servir de guide pour permettre de prendre des décisions en matière d'éthique concernant des questions se posant au quotidien. Le Code d'éthique de la NCA n'a pas vocation à être utilisé pour les procédures pour manquement professionnel. Il doit être en complément du Code de la fonction publique et du Code de la NCA. Il doit permettre au personnel de reconnaître et leur permettre de dénoncer les conduites contraires à l'éthique. Le lancement du Code d'éthique s'est accompagné d'un module sur mesure et en ligne obligatoire que chaque officier devra suivre. Des ateliers sont aussi prévus pour les supérieurs/managers afin d'instiller en eux les buts du Code et souligner leur rôle de leadership dans la promotion de l'intégrité.

64. Le GRECO prend note des informations fournies par les autorités. Il transparaît que le Code d'éthique pour les activités de police est utilisé dans différents types de formation des forces de police, y compris le MPS, dans les différentes phases allant du recrutement à la promotion, et le contenu de la formation est régulièrement mise à jour pour prendre en compte les risques spécifiques des participants. Par ailleurs, il s'inscrit dans le cadre du processus décisionnel et est ainsi au cœur des différentes formations.

65. Il note aussi que, au sein du MPS, une Équipe de prévention et d'apprentissage non seulement diffuse des informations sur l'éthique et l'intégrité mais a le leadership sur les leçons apprises à la suite d'enquêtes des forces de police ou du Bureau indépendant sur les pratiques de la police (IOPC). Par ailleurs, la contribution de la Direction du MPS sur les normes professionnelles quant aux formations dispensées par le Commandement d'apprentissage et de développement afin de renforcer les normes en matière de conduite professionnelle et d'identifier des risques potentiels de pratiques de corruption est aussi un développement positif.

66. D'autres mesures ont été prises pour promouvoir les conduites intègre au sein des forces de police et notamment le nouveau concept récemment introduit de la Pratique de la réflexion en matière d'activités de police. Il s'agit d'un processus structuré permettant de gérer les questions liées au comportement et à la performance à un niveau plus bas sans entrer dans le système disciplinaire formel. Ce processus encourage les personnels des forces de police à être honnêtes et ouverts au sujet d'erreurs ou d'insuffisances, étant entendu qu'ils ne seront pas sanctionnés mais au contraire soutenus pour apprendre, s'améliorer et éviter de recommencer les mêmes erreurs. S'il ne s'agit pas à proprement parler d'une formation, le GRECO considère qu'un tel système pourrait néanmoins avoir une valeur formative pour les dilemmes au quotidien.

67. Le GRECO relève avec satisfaction que ces différentes mesures (telles que le Code d'éthique des activités de la police comme fil rouge de toute formation, la sensibilisation en cas de problèmes mineurs, la diffusion accrue d'informations pertinentes, la coopération entre le Service du MPS chargé des normes professionnelles et l'Unité de formation) contribue à ancrer une culture de l'intégrité et de l'éthique de comportement au sein des forces de police.

68. Quant à la NCA, le GRECO note que la formation sur les cadeaux et les marques d'hospitalité pouvant potentiellement compromettre les agents et les conflits d'intérêts est actuellement dispensée à toutes les nouvelles recrues. En outre, la NCA a récemment lancé son propre Code d'éthique, qui contient des exemples pratiques, afin de promouvoir les normes relatives à l'intégrité d'une façon plus structurée dans le cadre de la formation de la NCA. La formation portant sur le code d'éthique a été rendue obligatoire pour tous les agents de la NCA.

69. Le GRECO conclut que la recommandation vii a été mise en œuvre de façon satisfaisante.

Recommandation viii.

70. *Le GRECO avait recommandé que des personnes de confiance formées soient nommées au sein du Service de police métropolitaine (MPS) et de l'Agence nationale de lutte contre la criminalité (NCA) – ainsi que de l'ensemble des forces de police et autres services répressifs – pour prodiguer des conseils confidentiels sur les questions d'éthique et d'intégrité.*

71. Les autorités du Royaume-Uni signalent que le MPS dispose d'une PSU (*Professional Standards Unit*) en place dans chaque BCU (*Borough Command Unit* – Unité de commandement de quartier). L'organisation des BCU ayant été modifiée en 2018, plusieurs PSU ont été fusionnés avec la nouvelle structure. La PSU assure des formations obligatoires et est déjà le point focal pour les conseils sur des questions d'éthique et d'intégrité. Si la PSU locale ne peut pas donner le conseil adapté, elle renvoie la question au niveau central, à la DPS (*Directorate for Professional Standards* – Direction chargée des normes professionnelles). La confidentialité des demandes de conseil est respectée sauf si ce que révèle l'agent concerne une atteinte à la vie ou la sécurité.

72. De plus, l'Équipe du MPS chargée de la prévention et de l'apprentissage (qui s'appelait auparavant l'Équipe de prévention et d'atténuation - *Prevention and Reduction Team*) est chargée au niveau de toute l'organisation de former tous les personnels du MPS et de leur communiquer des informations. Cette mission est assurée directement par l'Équipe chargée de la prévention et de la formation, et non par les PSU locales, qui sont pour leur part chargées de la "formation sur les dilemmes éthiques", des informations relatives aux nouveautés intervenues dans la législation et les politiques en matière de police nationale, par exemple pour ce qui est de l'abus de pouvoir pour des faveurs sexuelles. La NCA met à disposition une ligne confidentielle de dénonciation/conseil et encourage activement son personnel non seulement de contacter l'Unité des normes professionnelles mais aussi leurs propre management et supérieurs.

73. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève que chacune des 12 BCU (les *Borough Command Units*, qui ont remplacé les 32 quartiers de police en place jusque-là et au moment du Rapport d'Evaluation) est dotée d'une PSU (Professional Standard Unit) qui sert de point de contact formé pour dispenser des conseils en matière d'éthique et d'intégrité. Cela répond au but de la recommandation. La confidentialité des conseils en matière d'éthique et d'intégrité est garantie au sein de la NCA et dans le MPS. Dès lors, cette recommandation peut être considérée comme ayant été pleinement mise en œuvre.

74. Le GRECO conclut que la recommandation viii a été mise en œuvre de façon satisfaisante.

Recommandation ix.

75. *Le GRECO avait recommandé que des mesures adéquates soient prises et des ressources suffisantes soient allouées pour s'assurer que l'habilitation est effectivement réalisée non seulement au stade du recrutement des agents mais aussi à intervalles réguliers par la suite au sein du Service de police métropolitaine (MPS).*

76. Les autorités du Royaume-Uni signalent qu'après le Rapport du GRECO, le HMICFRS (*Her Majesty's Inspectorate of Constabulary and Fire & Rescue Services - HMICFRS*) inspecte actuellement la capacité d'habilitation des forces les composant, et que l'inspection se poursuivra durant 2020. Dans ce cadre, toutes les forces concernées devront prendre des mesures d'amélioration si les recommandations du HMICFRS le préconisent. Une fois l'inspection terminée, un point sera fait sur les progrès.

77. Les autorités soulignent cependant que le MPS a mis en place une équipe chargée du renouvellement des habilitations pour résorber le nombre de cas en suspens de renouvellement de ces habilitations ; 10 000 cas ont d'ores et déjà été traités. Tous les formulaires d'habilitation ont été envoyés aux officiers et personnels pour qui elles restent à traiter afin de permettre de conclure l'exercice. Un nouveau cadre de gouvernance et de management des performances a été mis en œuvre par l'équipe d'habilitation. Les équipes réexaminent la performance effectuée par rapport à celle planifiée quotidiennement. Un système de remontée d'informations est en place pour identifier les risques. Un groupe de surveillance mensuelle, composé des membres du haut leadership, a été créé pour examiner les progrès effectués. Selon les estimations le MPS aura satisfait les recommandation du HMCI lui demandant de traiter les renouvellements d'habilitations restant à effectuer d'ici à octobre 2020. L'Equipe d'habilitation bénéficie de ressources supplémentaires, une nouvelle fonction de planification et un nouveau système informatique. Cela vise à avoir un système pérenne avec des ressources adaptées pour traiter les futures demandes d'habilitation. La transformation du plan d'activités doit être lancée au sein de l'Equipe d'habilitation en octobre 2020 de façon à examiner le processus d'habilitation de bout en bout.

78. La DPS procède à des contrôles informatiques pour chacun des employés du MPS afin de vérifier si des arrestations non signalées ont été faites ou si des incidents portés à l'attention de la police n'ont pas été communiqués par un policier. Les derniers contrôles de ce type ont été menés en 2017.

79. Les autorités signalent également que le Collège de Police mène actuellement un examen de ses Pratiques professionnelles autorisées (PPA) en matière d'activités de police. Dans ce cadre, des contrôles seront menés dans les médias sociaux et d'autres secteurs où les processus peuvent être renforcés et clarifiés seront identifiés. A l'heure actuelle, les niveaux d'habilitation spécifiés sont valables pour une période limitée, après quoi l'habilitation doit être renouvelée. Le Collège de Police a publié en 2017 son Code de la pratique de l'habilitation, qui a remplacé toutes les autres orientations préalables et s'applique à toutes les forces de police en Angleterre et au Pays-de-Galles. Le Code est appuyé par les PPA en matière d'habilitation, qui détaillent plus en profondeur les processus d'habilitation. Il prévoit que tout le personnel de police doit faire l'objet périodiquement d'un renouvellement d'habilitation, conformément aux PPA.

80. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève que, dans un rapport sur les inspections menées dans 15 forces de police (dont le MPS) publié en 2019, que les forces de police continuent de se heurter à des difficultés s'agissant de s'assurer que leur personnel est convenablement habilité. Le rapport poursuit en indiquant que les forces de police devront améliorer leurs processus d'habilitation pour gérer le recrutement de plus d'officiers. Toutefois, le GRECO reconnaît que des mesures significatives ont été prises pour s'assurer que les renouvellement d'habilitation en suspens au sein du MPS soient effectués, y compris grâce à des ressources supplémentaires et un nouveau processus de traitement des habilitations afin d'assurer que le système soit pérenne. Selon les estimations, l'objectif fixé par le HMICFRS (inspection) doit être atteint en octobre 2020. Le GRECO estime donc que les obligations de cette recommandation ont été satisfaites.

81. Le GRECO conclut que la recommandation ix a été mise en œuvre de façon satisfaisante.

Recommandation x.

82. *Le GRECO avait recommandé de considérer la possibilité d'imposer des restrictions applicables après la cessation des fonctions à tout officier de police et agent de support de la police quittant le Service de la police métropolitaine (MPS).*

83. Les autorités du Royaume-Uni signalent que cette question a été traitée par l'Enquête Leveson et qu'à la suite de recommandations formulées dans ce rapport, à compter du 1^{er} janvier 2018, tous les nouveaux hauts gradés (*Chief Officers*) dans toutes les forces de police en Angleterre et aux Pays-de-Galles devraient s'engager, dans le cadre de leur contrat de travail, à notifier sur une période de 12 mois après leur départ de la police tout nouvel emploi qu'ils viendraient à occuper. Les *Chief Officers* en exercice devraient effectuer cette notification volontairement. Leurs supérieurs hiérarchiques (*Chief Constables* et PCC) feront des recommandations prenant compte d'un éventuel conflit d'intérêt et toutes les décisions seront publiées sur les sites web des forces de police. Le système s'inspire d'un système bien établi, à savoir les Règles applicables à la fonction publique en cas d'emploi dans le secteur privé (*Civil Service Business Appointment Rules*). Le *Home Office* a travaillé avec le NPCC (*National Police Chief's Council*), la CPOSA (*Chief Police Officer's Staff Association*), l'APACE (*Association of Policing and Crime Chief Executives*) et l'APCC (*Association of Police and Crime Commissioners*) en vue d'élaborer une boîte à outils pour aider les forces de police à mettre ces dispositions en œuvre.

84. En décembre 2019 une nouvelle loi sur la police et la criminalité est entrée en vigueur; celle-ci a introduit les listes d'exclusion et de consultation, qui contiennent les noms des officiers, personnels, agents, volontaires spéciaux et désignés dans certaines situations. La liste d'exclusion contient les noms des personnes renvoyées des services répressifs et empêchées d'y revenir. La liste de conseil contient des information sur les personnes qui ont démissionné ou ont pris leur retraite alors qu'une enquête pour manquement sérieux était en cours. En outre, la nouvelle loi requiert qu'il y ait une version publique de la liste d'exclusion contenant seulement les officiers et agents spéciaux renvoyés en application des règlements sur les contacts.

85. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il semble que les mesures post-emploi mises en place pour les *Chief Officers* étaient déjà prévues au moment du Rapport d'Evaluation. Cette démarche était en soi positive, mais la recommandation avait pour but d'explorer la possibilité d'étendre cette procédure à d'autres catégories que les *Chief Officers*, ce qui ne semble ni n'avoir été le cas jusqu'ici ni être prévu, et cette recommandation ne peut donc pas être considérée comme mise en œuvre. Les informations fournies concernant les listes d'exclusion et de consultation ne répondent pas à l'objectif de la recommandation qui est centrée sur les officiers partant volontairement vers le secteur privé et d'autres secteurs (situation désignée sous le nom de « pantouflage ») plutôt que d'empêcher les officiers de retourner dans les forces de police, notamment après avoir été renvoyés.

86. Le GRECO conclut que la recommandation x n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xi.

87. *Le GRECO avait recommandé que les autorités britanniques poursuivent leurs efforts visant à améliorer la surveillance des fautes de la part d'agents de police, notamment en ce qui concerne le Service de police métropolitaine (MPS) et l'Agence nationale de lutte contre la criminalité (NCA), en simplifiant les procédures de saisine et de recours et en suivant de près la mise en œuvre et le financement adéquat de la réforme en cours du système de surveillance.*

88. Les autorités du Royaume-Uni signalent qu'une série de réformes ont été mises en œuvre pour renforcer les systèmes de plainte et de discipline concernant la police. L'IOPC (*Independent Office for Police Conduct*) a été créé en janvier 2018 par la Loi de 2017 sur les activités de police et la criminalité, en remplacement de l'IPCC (*Independent Complaint Commission*). Les compétences de l'IOPC ont été renforcées et il s'est vu accorder davantage de ressources pour accroître ses capacités. La loi de 2017 a également ouvert une voie supplémentaire, grâce à un nouveau système de super-plaintes, pour que des associations et groupes de défense portent des préoccupations concernant les activités de police.

89. Un train de mesures supplémentaires a été mis en œuvre en février 2020. Ces changements découlent d'examen détaillés du système de gestion des plaintes à l'égard de la police et du système disciplinaire. Le rôle des PCC (*Police and Crime Commissioners*) a été renforcé, et ils peuvent exercer des fonctions supplémentaires dans le traitement initial des plaintes à l'encontre de la police pour améliorer la satisfaction des usagers. Les PCC sont maintenant devenus également l'organe de révision recommandé pour les recours concernant des plaintes, qui auraient auparavant été examinés par la police elle-même, afin que la prise de décision soit plus indépendante.

90. L'IOPC s'est vu doter de compétences additionnelles qui lui permettent d'être présent lors d'auditions liées à un comportement répréhensible et d'enquêter sur des faits sans avoir à attendre qu'une force de police le saisisse. La notion de plainte a également été redéfinie – elle ne se limite plus au comportement d'un agent à titre individuel, mais permet aux membres du public de se plaindre de leur insatisfaction générale à l'égard d'un corps de police, ce qui signifie que les services de police devront prendre davantage en compte l'apprentissage organisationnel.

91. Certaines des mesures prises contribuent également à améliorer le traitement des plaintes en temps opportun. Le système disciplinaire travaille spécifiquement à améliorer la proportionnalité. Le seuil de ce qui constitue un comportement répréhensible a été redéfini, afin que les petites entorses qui ne justifieraient pas au moins un avertissement écrit soient traitées en-dehors du système disciplinaire, afin d'être traitées localement par les supérieurs hiérarchiques directs dans le cadre d'un processus structuré appelé « Pratique de la réflexion ». Ce processus est conçu pour encourager l'honnêteté et la franchise et vise l'apprentissage et le développement. Les autorités signalent aussi que le processus de recours a été réformé et simplifié dans le nouveau système. Auparavant, il y avait cinq étapes où l'on pouvait introduire un recours, les services de police pouvant supprimer la demande ou ne pas l'enregistrer. Désormais, il n'y a plus qu'une seule étape à laquelle il est possible de faire appel d'une décision, et ces recours sont traités par le PCC ou l'IOPC et non par la police elle-même. Les mesures précitées ne s'appliquent pas à la NCA; une loi doit encore expressément requérir que les dernières réglementations s'appliquent aussi à la NCA. Cependant, l'Unité de norme professionnelles de la NCA a récemment fait l'objet d'un examen interne et, suite à cela, davantage de questions soulevant des questions moins graves sont renvoyées au management local afin qu'elles soient traitées par le biais de conseils et de plans d'amélioration des performances. Les autorités indiquent qu'un groupe de travail a désormais été créé qui comprend la NCA et d'autres organisations, que le trésor public (HM Revenue and Customs), qui doit faire des mises-à-jour similaires à leur propre règlement. Ce groupe se réunit pour discuter des amendements pertinents à leurs règlements ; la dernière réunion en date était prévue le 2 février 2021.

92. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il relève les changements radicaux qui ont eu lieu avec le remplacement de l'ancien organe indépendant chargé des plaintes (IPCC) par une nouvelle autorité (IOPC) qui est dotée de compétences et capacités supplémentaires (couvrant tous les corps de police). Ainsi, l'IOPC peut enquêter sur des dossiers sans avoir à attendre qu'un corps de police la saisisse. En outre, il semble que les recours et appels soient traités par les PCC (*Police and Crime Commissioners*), qui sont élus et ne relèvent pas de la hiérarchie policière, ou par l'IOPC mais plus par la police ; au lieu de cinq étapes pour une plainte, il n'y en a désormais plus qu'une. Des mesures ont été prises pour améliorer le traitement en temps opportune, notamment en traitant en-dehors du système disciplinaire des dossiers de moindre importance qui ne mériteraient pas plus qu'un avertissement écrit, et en augmentant le rôle des PCC dans le traitement initial des plaintes à l'encontre de la police. Le GRECO se félicite de ces développements qui vont dans le sens de la recommandation. Le GRECO est persuadé que les autorités suivront de près l'efficacité de ces changements de grande ampleur.

93. Le GRECO note que la NCA a adopté une politique de retour des questions moins graves au management local pour être traitées par des conseils et des plans d'amélioration

des performances. Toutefois, une nouvelle loi est nécessaire pour que la réforme susmentionnée s'applique à ses officiers et agents. Dès lors, la recommandation ne peut pas être considérée comme pleinement mise en œuvre à ce stade.

94. Le GRECO conclut que la recommandation xi a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation xii.

95. *Le GRECO avait recommandé de renforcer la protection des donneurs d'alerte au sein des services de police et de réaffirmer l'obligation pour les agents de police de déclarer les actes de corruption.*

96. Les autorités du Royaume-Uni signalent que l'IOPC (*Independent Office for Police Conduct*) a ouvert une « ligne d'alerte » dédiée pour les officiers et agents de police qui souhaitent signaler leurs soupçons qu'une infraction pénale a été commise, ou signaler des indices de comportement qui justifieraient une procédure disciplinaire pour ce motif. En supprimant l'obligation pour l'IOPC de renvoyer le signalement à la police, la ligne d'alerte indépendante devrait rassurer les officiers et personnels de police et protéger l'identité d'un donneur d'alerte. La protection contre une action disciplinaire inéquitable ou ses répercussions a été reprise dans le nouveau Règlement de 2020 sur la (conduite de la) Police, et s'accompagne d'orientations statutaires.

97. La Loi de 2017 sur les activités de police et la criminalité prévoit l'introduction de protections supplémentaires pour les donneurs d'alerte. Les dispositions, qui ne sont pas encore mises en œuvre, donneront une voie supplémentaire pour quiconque dans la police souhaite s'ouvrir de préoccupations à l'IOPC dans le cadre d'un nouveau processus spécial, sans craindre que sa carrière ou sa réputation en pâtissent. Les nouvelles dispositions donneront aux donneurs d'alerte de la police le droit de voir leur identité protégée, à l'IOPC le pouvoir de mener des enquêtes sur une alerte sans attendre que le corps de police le saisisse et à l'IOPC de mener des enquêtes sous couverture.

98. Tous les officiers de police sont tenus de s'opposer aux comportements inappropriés et de les signaler. Ceci constitue l'une des normes professionnelles prévues dans le Règlement de 2012 sur la (conduite de la) Police (et maintenant le Règlement de 2020), qu'il est demandé aussi aux officiers de respecter et d'appliquer. Cette règle de comportement est renforcée par le Code d'éthique du Collège de Police.

99. La Politique concernant les lanceurs d'alerte et les orientations sur la manière de signaler des comportements inappropriés sont présentées sur le site intranet du MPS, où tous les personnels peuvent y avoir accès, avec une rubrique de Questions/Réponses qui précise clairement l'obligation de signaler des comportements inappropriés.

100. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités et notamment du fait que l'IOPC (*Independent Office for Police Conduct*) récemment établi n'est pas tenu de saisir le corps de police d'un signalement de comportement inapproprié de la part d'un officier ou personnel de police, ce qui assure la protection de l'identité du donneur d'alerte. De plus, conformément à la Loi de 2017 sur les activités de police et la criminalité, de nouvelles dispositions donneront aux donneurs d'alerte de la police le droit de voir leur identité protégée, à l'IOPC le pouvoir de mener des enquêtes sur une alerte sans attendre que le corps

de police le saisisse et à l'IOPC de mener des enquêtes sous couverture. Des contenus de sensibilisation ont également été publiés sur le site intranet du MPS pour donner des conseils sur le signalement de comportements inappropriés. Le GRECO admet que le nouveau mécanisme de signalement à l'IOPC offre des garanties qui devraient accroître la protection des lanceurs d'alerte internes à la police. De plus, l'obligation pour les officiers de police de signaler des actes répréhensibles et des comportements inappropriés (dont la corruption) a été soulignée dans le Règlement sur la (conduite de la) police actualisé en 2020 et renforcé par le Code d'éthique du Collège de police.

101. Le GRECO conclut que la recommandation xii a été mise en œuvre de manière satisfaisante.

III. CONCLUSIONS

102. **Au vu de ce qui précède, le GRECO conclut que le Royaume-Uni a mis en œuvre de manière satisfaisante ou traité de façon satisfaisante cinq des douze recommandations figurant le Rapport d'Évaluation du Cinquième Cycle.** Sur les recommandations restantes, quatre ont été partiellement mises en œuvre et trois n'ont pas été mises en œuvre.

103. Plus spécifiquement, les recommandations v, vii, viii, ix et xii ont été mises en œuvre de manière satisfaisante, les recommandations i, ii, iii et xi ont été partiellement mises en œuvre et les recommandations iv, vi et x n'ont pas été mises en œuvre.

104. Pour ce qui est des hautes fonctions de l'exécutif, certains développements ont eu lieu dans des domaines qui avaient été relevés comme problématiques dans le Rapport d'Évaluation. Par exemple, pour ce qui est des contacts avec des lobbyistes et des tiers cherchant à influencer la prise de décision, l'on dispose maintenant de plus d'informations sur le contenu des réunions impliquant des ministres et secrétaires privés, qui ne sont pas des informations génériques. Cependant, aucun progrès n'a été fait concernant la communication de plus d'informations sur ces réunions lorsqu'elles impliquent d'autres hauts fonctionnaires du gouvernements et conseillers spéciaux. Pour ce qui est des déclarations d'intérêts, de nouveaux formulaires ont été élaborés pour clarifier ce que recouvrent les « intérêts pertinents » que les ministres sont tenus de déclarer lors de leur prise de fonctions. Bien que l'Équipe du *Cabinet Office* chargée de la rectitude et de l'éthique ait une vision générale de la manière dont la question des intérêts est gérée par les ministres et puisse identifier des tendances, il conviendrait de se livrer à un exercice plus global d'évaluation des risques pour l'ensemble des PHFE qui couvrirait des questions telles que les nouvelles fonctions dans le secteur privé après la sortie des hautes fonctions de l'exécutif et les contacts avec des lobbyistes et tiers. Le GRECO regrette en outre que plusieurs recommandations n'aient pas été traitées, par exemple l'élargissement du champ d'action et des compétences de l'ACoBA qui supervise les restrictions aux activités post-emploi, et du Conseiller indépendant pour les intérêts des ministres (*Independent Adviser on Ministers' Interests*), chargé de la gestion des intérêts des ministres et des éventuelles enquêtes pour conflits d'intérêts.

105. En ce qui concerne les services répressifs, des efforts ont été faits pour revoir et consolider la formation, notamment en mettant le Code d'éthique des activités de la police comme fil rouge tout au long des formations et par l'introduction du concept de Pratique de la réflexion qui entend gérer les problèmes véniels de comportement en-dehors d'un système disciplinaire formel et encourager les officiers à être francs en cas de fautes ou d'insuffisances,

mais aussi à s'améliorer et à éviter que les mêmes problèmes se reproduisent. La NCA a adopté son propre code d'éthique qui s'accompagne d'une formation obligatoire pour les officiers de la NCA. Des mesures ont été prises pour améliorer le renouvellement des habilitations au sein du MPS. La procédure disciplinaire indépendante a été rénovée et un nouvel organe indépendant créé, l'IOPC (*Independent Office for Police Conduct*), avec des compétences accrues. L'IOPC peut en particulier enquêter sans attendre qu'un corps de police le saisisse. Des mesures ont été prises pour améliorer le temps de réponse concernant les décisions et tous les recours sont traités par le PCC ou l'IOPC en une seule étape, sans intervention des forces de police, ce qui constitue à l'évidence une amélioration. De plus, l'IOPC n'a pas à retransmettre à la police un signalement de comportement inapproprié de la part d'un officier ou personnel de police, ce qui protège l'identité d'un donneur d'alerte. Néanmoins, cette réforme doit encore être appliquée à la NCA. En outre, de nouvelles dispositions légales conféreront aux donneurs d'alerte de la police le droit de voir leur identité protégée.

106. Au vu de ce qui précède, le GRECO note que des progrès supplémentaires doivent encore être marqués pour parvenir à un niveau de conformité acceptable par rapport aux recommandations dans les 18 prochains mois. Conformément à l'article 31 révisé bis, paragraphe 8.2 de son Règlement intérieur, le GRECO invite le Chef de la délégation du Royaume-Uni à présenter des informations supplémentaires concernant la mise en œuvre des recommandations i à iv, vi, x et xi d'ici le 30 septembre 2022.

107. Enfin, le GRECO invite les autorités du Royaume-Uni à autoriser aussitôt que possible la publication du rapport.