

Adoption : 21 juin 2024
Publication : 24 septembre 2024

Public
GrecoRC5(2024)8

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 CONFORMITÉ

IRLANDE



Adopté par le GRECO
à sa 97^e réunion plénière (Strasbourg, 17-21 juin 2024)



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



I. INTRODUCTION

1. Le cinquième cycle d'évaluation du GRECO porte sur la prévention de la corruption et la 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 irlandaises pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans [le rapport d'évaluation du cinquième cycle sur l'Irlande](#), qui a été adopté par le GRECO à sa 91^e réunion plénière (13-17 juin 2022) et rendu public le 16 février 2023, avec l'autorisation de l'Irlande.
3. Conformément au Règlement intérieur du GRECO¹, les autorités irlandaises ont présenté un rapport de situation sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport d'évaluation. Ce rapport a été reçu le 22 décembre 2023 et a servi de base pour l'élaboration du présent rapport de conformité.
4. Le GRECO a chargé l'Autriche (pour ce qui est des hautes fonctions de l'exécutif au sein du gouvernement central) et Malte (pour la question des services répressifs) de désigner des rapporteurs pour la procédure de conformité. Ont été désignés M^{me} Silvia THALLER au titre de l'Autriche et M. Mario SPITERI au titre de Malte. Les deux rapporteurs ont bénéficié de l'assistance du Secrétariat du GRECO pour la rédaction du présent rapport.
5. Le rapport de conformité évalue la mise en œuvre de chacune des recommandations contenues dans le rapport d'évaluation et donne une appréciation globale du niveau de la conformité du membre avec ces recommandations. La mise en œuvre des éventuelles recommandations en suspens (c'est-à-dire les recommandations partiellement ou non mises en œuvre) sera évaluée sur la base d'un autre rapport de situation que devront soumettre les autorités dans un délai de 18 mois à compter de l'adoption du présent rapport de conformité.

II. ANALYSE

6. Le GRECO a adressé 18 recommandations à l'Irlande dans son rapport d'évaluation. 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 de fixer des règles établissant que des contrôles d'intégrité doivent être effectués en amont ou au moment de la nomination des ministres, des ministres d'État et de l'Attorney General afin d'identifier et de gérer les éventuels conflits d'intérêts.*

¹ La procédure de conformité du Cinquième Cycle d'Évaluation est régie par le Règlement intérieur du GRECO tel que modifié. Voir article 31 révisé *bis* et article 32 révisé *bis*.

8. Les autorités indiquent qu'en vertu de la Constitution, les ministres et les ministres d'État doivent être choisis parmi les membres du corps législatif. Ils ont donc déjà passé avec succès les contrôles d'intégrité et satisfait aux obligations en matière de conformité fiscale et de déclaration d'intérêt prévues par le cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique. Celles-ci incluent l'obligation de fournir à la Commission des normes une déclaration et un certificat de conformité fiscale ainsi qu'une déclaration annuelle des intérêts enregistrables. En outre, le ministère des dépenses publiques, de l'exécution du plan de développement national et de la réforme a récemment achevé un examen complet du cadre statutaire en matière d'éthique à la suite d'un engagement pris dans le programme de gouvernement 2020. Le rapport de l'examen a été approuvé par le gouvernement en décembre 2022 et publié en février 2023. Le gouvernement a également accepté de préparer des propositions législatives pour la réforme du cadre légal sur la base des résultats de l'examen entrepris. Il est prévu que les nouvelles propositions renforceront le régime existant de contrôle d'intégrité des PHFE en exigeant des preuves annuelles de conformité fiscale, en élargissant la portée personnelle et matérielle des déclarations d'intérêt et en renforçant les pouvoirs de la Commission des normes pour enquêter et sanctionner les infractions. Ces propositions seront publiées prochainement.
9. Le GRECO prend note de ces points, notamment de la préparation de propositions législatives suite au rapport sur la révision du cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique – qui n'ont pas encore été publiés. A cet égard, le GRECO attend avec intérêt de recevoir plus d'informations sur le renforcement des obligations d'intégrité pour les ministres et les ministres d'État, tel qu'envisagé dans la réforme législative. Il souhaite aussi recevoir des informations à ce sujet concernant l'*Attorney General*.
10. Le GRECO conclut que la recommandation i n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation ii

11. *Le GRECO avait recommandé de fixer des règles établissant que des contrôles d'intégrité doivent être effectués dans le cadre du recrutement des Secrétaires généraux et des conseillers spéciaux afin de prévenir et de gérer les potentiels conflits d'intérêts.*
12. Les autorités indiquent que cette recommandation peut être globalement prise en considération dans le contexte du rapport final du Comité indépendant d'examen des processus de recrutement et de rémunération dans la haute fonction publique, qui a été publié en juin 2023 par le ministre de la Dépense publique, de la Mise en œuvre du Plan de développement national et de la Réforme).
13. Les autorités soulignent à nouveau que les candidats à un poste de secrétaire général qui occupent un poste de secrétaire général adjoint dans la fonction publique, ou un poste équivalent dans le service public au sens large, font déjà chaque année une déclaration d'intérêts, conformément au cadre légal en vigueur. En outre, à la suite d'une modification récente du processus de candidature aux postes de secrétaire adjoint ou de secrétaire général, les candidats sont désormais tenus de déclarer que, s'ils sont nommés, ils seront en mesure d'adhérer aux règles applicables aux hauts fonctionnaires en matière de déclaration d'intérêts, de conformité fiscale et de normes

de comportement, telles que définies dans les loi sur l'éthique (le cadre légal couvrant le comportement éthique dans l'exercice d'une fonction publique).

14. En ce qui concerne les conseillers spéciaux, les autorités font savoir que le titulaire d'une fonction publique qui engage un conseiller spécial a l'obligation légale de déposer devant chaque chambre du parlement : une copie du contrat du conseiller spécial ou une déclaration écrite précisant les clauses et conditions de celui-ci ; une copie de la déclaration d'intérêts du conseiller spécial (et s'il y a lieu des intérêts de son conjoint ou partenaire civil, de ses enfants ou des enfants de son conjoint ou partenaire civil dont il a connaissance et qui pourraient l'influencer de façon significative dans l'exercice de ses fonctions) qui lui a été remise ; une déclaration indiquant si le conseiller spécial est un parent du titulaire de la fonction publique ; et une déclaration précisant les qualifications de la personne pour occuper le poste de conseiller spécial.
15. Le GRECO prend note des informations fournies par les autorités irlandaises. Il se félicite des progrès réalisés avec l'introduction d'un amendement affectant le processus de recrutement, entre autres, des candidats aux postes de secrétaires généraux. Ces candidats sont désormais tenus de déclarer que, s'ils sont nommés, ils seront en mesure de respecter les règles applicables aux hauts fonctionnaires en matière de déclaration d'intérêts, de conformité fiscale et de normes de comportement, telles qu'elles sont énoncées dans des lois sur l'éthique. Toutefois, aucun progrès ne semble avoir été réalisé en ce qui concerne les conseillers spéciaux, également visés par cette recommandation. Compte tenu du progrès réalisé en ce qui concerne les secrétaires généraux, mais de l'absence de développements en ce qui concerne les conseillers spéciaux à ce stade, le GRECO conclut que la recommandation ii est partiellement mise en œuvre.

Recommandation iii

16. *Le GRECO avait recommandé d'identifier, dans le cadre de toute évaluation des risques menée au niveau gouvernemental, les risques spécifiquement associés aux personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif afin d'éclairer les politiques de prévention de la corruption qui leur sont applicables.*
17. Les autorités indiquent que des propositions de réforme du cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique sont actuellement à l'étude et qu'il s'agirait notamment d'intégrer une approche fondée sur les risques pour détecter d'éventuelles infractions par des personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif.
18. Le GRECO prend note de ce point. En l'absence de toute autre information à ce stade, le GRECO conclut que la recommandation iii n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation iv

19. *Le GRECO avait recommandé (i) que soient adoptés des codes de conduite accompagnés d'orientations pratiques pour les personnes exerçant de hautes fonctions de l'exécutif, qui couvriraient toutes les questions d'intégrité pertinentes (conflit d'intérêts, relations avec les lobbyistes et les tiers, activités secondaires, cadeaux et invitations, informations*

confidentielles, restrictions applicables après la cessation des fonctions, etc.) et prévoiraient des sanctions proportionnées à appliquer le cas échéant, et (ii) que ces codes soient rendus facilement accessibles au public.

20. Les autorités indiquent de nouveau qu'il existe actuellement plusieurs codes de conduite qui s'appliquent aux conflits d'intérêts et autres questions d'intégrité pour les PHFE. Les lois sur l'éthique prévoient que les ministres, les secrétaires généraux et les conseillers spéciaux sont tenus de prendre en compte le code de conduite pertinent et de s'en inspirer dans l'exercice de leurs fonctions. Le Code de conduite pour les titulaires d'une fonction publique comprend des orientations détaillées sur les exigences des lois, tandis que le code pour les fonctionnaires prévoit que les violations de ses dispositions constitueront une violation des conditions d'emploi et pourront entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les deux codes sont accessibles au public sur le site Web de la Commission des normes. En outre, il est prévu dans le cadre du projet de réforme de la législation que la Commission des normes élabore un modèle de code de conduite à partir duquel les organes publics rédigeront le code destiné à leurs agents. Les codes respectifs s'appliqueront y compris aux personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif pour ce qui est des questions d'intégrité spécifiées. Les propositions de réforme en préparation prévoiront également des sanctions appropriées et des orientations pratiques, qui seront consultables sur le site web de la Commission des normes.
21. Le GRECO prend note de ces éléments. En l'absence de toute autre information à ce stade, le GRECO conclut que la recommandation iv n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation v

22. *Le GRECO avait recommandé (i) d'organiser systématiquement, lors de la prise de fonctions et, par la suite, de façon régulière, des séances d'informations et/ou une formation pratique sur les normes d'intégrité énoncées dans le code de conduite à l'usage des personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif ; et (ii) de permettre à l'Attorney general, aux secrétaires généraux et aux conseillers spéciaux, tels que les ministres et les ministres d'État, d'avoir accès à des avis confidentiels sur toutes les normes d'intégrité les concernant.*
23. Les autorités indiquent que la Commission des normes dispense chaque mois de janvier une formation aux ministres et autres membres de l'Oireachtas sur leurs obligations en vertu des lois sur l'éthique. La Commission publie également des lignes directrices pour tous les agents publics ayant des obligations en vertu des lois et fournit des conseils confidentiels sur la divulgation de leurs intérêts aux PHFE qui en font la demande, notamment le procureur général, les secrétaires généraux et les conseillers spéciaux. Le projet de réforme du cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique (voir ci-dessus les réponses aux recommandations i, ii, iii et iv) prévoit d'inscrire parmi les missions de la Commission des normes de continuer à fournir des informations et des orientations, ainsi que d'élaborer et de publier des lignes directrices ayant pour objectif d'aider les personnes visées par la loi à se conformer à leurs obligations.

24. Le GRECO prend note de ces éléments et, comme aucune autre information n'est disponible à ce stade, conclut que la recommandation v n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation vi

25. *Le GRECO avait recommandé l'élaboration de règles régissant (i) les contacts entre les personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif et les lobbyistes/tiers qui cherchent à influencer le processus décisionnel public, (ii) la déclaration de tels contacts et la divulgation des noms des personnes rencontrées et des sujets abordés et (iii) l'extension de telles règles à l'Attorney general.*
26. Les autorités rappellent que les règles qui régissent actuellement les contacts entre les personnes exerçant de hautes fonctions de l'exécutif (PHFE) et les lobbyistes/tiers qui cherchent à influencer le processus décisionnel public sont inscrites dans la loi de 2015 relative à la réglementation du lobbying. L'objectif de la loi est de donner au grand public les informations dont il a besoin pour savoir qui mène des actions de lobbying, auprès de qui et sur quels sujets. Elle prévoit que les personnes exerçant de telles activités doivent faire une déclaration tous les quatre mois sur le registre accessible en ligne à l'adresse lobbying.ie. Il n'est pas jugé approprié de demander aux agents publics de s'assurer de la conformité des activités des lobbyistes vis-à-vis de la loi – ce qui serait en tout état de cause impossible d'un point de vue pratique. Le respect du cadre légal est de la responsabilité des personnes qui exercent des activités de lobbying (au sens de la définition figurant dans la loi de 2015 relative à la réglementation du lobbying). Si la loi de 2015 n'impose aucune obligation aux agents publics, ceux-ci sont bien entendu soumis à d'autres mesures de transparence comme les dispositions des codes d'éthique ou de la loi relative à la liberté d'information, les auditions devant les commissions de l'Oireachtas, etc.
27. Le GRECO prend note de ces informations. Il renvoie au paragraphe 80 du rapport d'évaluation qui indique que dans la loi relative à la réglementation du lobbying, la charge de déclarer les contacts avec les PHFE revient entièrement aux lobbyistes, eux seuls étant tenus de faire état de ces contacts. Pour renforcer la responsabilité des PHFE et équilibrer les obligations faites aux deux parties, les PHFE devraient aussi être tenues de rendre régulièrement compte de leurs rencontres avec des lobbyistes et des tiers cherchant à influencer sur le gouvernement, en précisant leur identité ainsi que les sujets discutés. Ces règles devraient également s'appliquer à l'Attorney general, en tant que conseiller juridique principal du gouvernement, ce qui n'est pas le cas actuellement.
28. Le GRECO conclut que la recommandation vi n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation vii

29. *Le GRECO avait recommandé que les conflits d'intérêts ad hoc des personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif soient déclarés à la Commission des normes avant le lancement d'un processus décisionnel et que, si nécessaire, la personne concernée se retire du processus.*

30. Les autorités déclarent que la législation actuelle prévoit des déclarations d'intérêt ad hoc par les PHFE. Les titulaires d'une fonction publique sont tenus de divulguer un intérêt important avant d'exercer une fonction de leur charge à laquelle l'intérêt se rapporte, tandis que les secrétaires généraux et les conseillers spéciaux sont en outre tenus de ne pas exercer de telles fonctions à moins qu'il n'y ait des raisons impérieuses de le faire. Les PHFE fournissent actuellement ces déclarations ad hoc à la Commission des normes, à l'exception des secrétaires généraux, qui le font à une autre autorité compétente. Les dispositions concernant les déclarations d'intérêts ad hoc vont être renforcées dans le cadre du projet de réforme du cadre légal en préparation. Il est envisagé en particulier d'imposer l'obligation de déclarer les conflits d'intérêts ad hoc des personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif à la Commission des normes, qui publiera les déclarations.
31. Le GRECO prend note de ces éléments. Ne disposant pas d'autres informations à ce stade, le GRECO conclut que la recommandation vii n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation viii

32. *Le GRECO avait recommandé de durcir les restrictions s'appliquant après la cessation des fonctions, notamment (i) en rendant les règles relatives à l'exercice d'un emploi après avoir quitté la fonction publique exécutoires pour toutes les personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif (PHFE) ; et (ii) en faisant en sorte que la Commission des normes soit habilitée à mener des enquêtes sur toutes les PHFE et à leur imposer des sanctions en cas de violation des règles relatives aux activités de lobbying et à l'occupation d'un emploi après avoir quitté le gouvernement.*
33. Les autorités signalent que le parlement a adopté en 2023 la loi relative à la réglementation du lobbying et à l'Oireachtas (indemnités des parlementaires) (modification). Cette loi (ci-après « loi de 2023 ») est venue modifier la loi de 2015 sur le lobbying, qui prévoyait déjà d'importantes restrictions post-mandat en matière de lobbying. S'appuyant sur le solide fondement législatif en place, la loi de 2023 fait du non-respect des restrictions applicables après la cessation des fonctions (définies à l'article 22 de la loi de 2015) une infraction pertinente et prévoit d'importantes sanctions civiles et administratives pour toute personne qui enfreint les dispositions prévues par la loi : avertissement ou rappel à l'ordre, amende pouvant aller jusqu'à 25 000 EUR et interdiction d'exercer des activités de lobbying pouvant aller jusqu'à deux ans.
34. Les autorités précisent que le ministre de la Dépense publique, de la Mise en œuvre du Plan de développement national et de la Réforme a signé l'ordonnance d'entrée en vigueur de la loi de 2023 le 7 novembre 2023. Le texte prévoit une mise en œuvre en deux temps. Les dispositions de la loi de 2023 concernant l'évolution et l'amélioration du registre des activités de lobbying sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024, pour que la Commission des normes en matière d'exercice de la vie publique (ci-après la « Commission des normes ») puisse mettre à jour le registre et les directives en la matière et faire connaître aux lobbyistes les changements prévus. Le reste des dispositions, qui ont trait aux nouvelles sanctions, notamment celles relatives au non-

respect des dispositions de l'article 22 sur la période de restriction imposée après la cessation d'un mandat, sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2024.

35. Les autorités indiquent en outre que les nouvelles propositions législatives pour la réforme du régime d'éthique prévoient que la Commission des normes assumera le rôle et les fonctions de la Commission des nominations extérieures pour les secteurs de la fonction publique et des collectivités locales. La Commission des nominations extérieures est un organisme indépendant créé en 2005 en vertu du Code de normes et de comportement de la fonction publique. Son mandat est de maintenir la confiance du public dans la fonction publique grâce à un examen indépendant des opportunités d'après-mandat que les fonctionnaires proposent de saisir dans l'année suivant leur démission ou leur retraite. La Commission est habilitée à assortir les nominations postérieures à l'emploi de conditions en exigeant des candidats qu'ils respectent des délais de réflexion et qu'ils s'abstiennent de traiter avec des organismes ou des clients avec lesquels ils étaient auparavant impliqués à un niveau officiel. Les nouvelles propositions renforceront considérablement les restrictions relatives à l'après-mandat pour les secrétaires généraux en plaçant le régime de nomination externe sur une base statutaire.
36. Le GRECO accueille avec satisfaction l'adoption de la loi relative à la réglementation du lobbying et à l'Oireachtas (indemnités des parlementaires) (modification). Ce texte vise à renforcer le respect des dispositions en vigueur et leur bonne application, en particulier la période de restriction, par la mise en place d'un système de sanctions civiles et administratives en cas d'infraction, géré par la Commission des normes. Il s'agit assurément d'un important pas avant en vue de remédier à l'une des principales défaillances mises en évidence dans le système d'encadrement des activités de lobbying.
37. La recommandation viii a toutefois une portée plus large car elle porte sur le durcissement des restrictions s'appliquant après la cessation des fonctions, au-delà de ce qui a trait aux activités de lobbying et de la bonne application des dispositions. Plusieurs défaillances mises en évidence dans le Rapport d'Évaluation n'ont pas encore été corrigées. Tout d'abord, le GRECO ne jugeait pas souhaitable la possibilité de lever la période de restriction pour les activités de lobbying². Deuxièmement, le GRECO était d'avis que les restrictions ne devraient pas s'appliquer au seul domaine du gouvernement dans lequel une PHFE prenait des décisions, mais qu'elles devraient couvrir plus généralement l'ensemble des activités du gouvernement pris dans son ensemble. À cet égard, le GRECO attend de recevoir une mise à jour sur le nouveau rôle de la Commission des normes qui sera introduit dans le cadre des nouvelles propositions législatives pour la réforme du régime d'éthique.
38. Au-delà des restrictions en matière d'activité de lobbying et s'agissant de la possibilité d'occuper un emploi dans une structure privée après avoir quitté le gouvernement, le GRECO avait estimé qu'il conviendrait de donner une force exécutoire aux règles applicables et que la Commission des normes devait être investie de pouvoirs de

² Une PHFE peut soumettre une demande à la Commission des normes en vue de lever sa période de restriction.

contrôle et de sanction. Le GRECO considérerait également que le système gagnerait en clarté si la même procédure s'appliquait à toutes les PHFE et si un seul et même organe était chargé de contrôler à la fois les activités de lobbying et l'emploi des PHFE. Aucun changement n'a été signalé sur ces points jusqu'à présent.

39. Le GRECO conclut dès lors que la recommandation viii a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation ix

40. *Le GRECO avait recommandé (i) de renforcer les obligations faites aux personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif (PHFE) concernant la déclaration d'intérêts afin qu'elles soient tenues de fournir des données chiffrées sur leurs principaux intérêts financiers et économiques, ainsi que sur leurs dettes significatives ; (ii) de faire en sorte que les déclarations d'intérêts des PHFE fassent régulièrement l'objet d'un contrôle approfondi, que des sanctions proportionnées soient imposées en cas de violation, et que des ressources suffisantes soient allouées à la Commission des normes à cette fin.*
41. Les autorités indiquent que le projet de réforme du cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique est actuellement en préparation et devrait marquer un élargissement des obligations faites aux PHFE, qui seront tenues de faire des déclarations confidentielles sur le montant de leurs revenus provenant d'autres emplois et notamment sur les données relatives aux actifs et passifs significatifs. En outre, les propositions permettront à la Commission des normes de mener des enquêtes plus rigoureuses en cas de suspicion d'infraction et d'imposer ou de recommander une série de sanctions proportionnées lorsqu'elle constate qu'une infraction a été commise. De plus, les personnes placées à la tête d'un organisme public auront l'obligation de tenir compte des déclarations d'intérêts faites en application de la loi lorsqu'elles attribuent les responsabilités et les fonctions au sein de cet organisme.
42. Le GRECO prend note de ces éléments. Ne disposant pas d'autres informations à ce stade, le GRECO conclut que la recommandation ix n'a pas été mise en œuvre.

Prévention de la corruption et promotion de l'intégrité dans les services répressifs (An Garda Síochána)

Recommandation x

43. *Le GRECO avait recommandé de réviser le cadre régissant l'accès aux informations concernant le maintien de l'ordre afin de faciliter l'accès à l'information tout en préservant l'intégrité des enquêtes en cours.*
44. Les autorités indiquent de nouveau que An Garda Síochána traite les demandes d'accès à l'information conformément aux dispositions de la loi de 2014 relative à la liberté d'information (ci-après la « loi de 2014 »). An Garda Síochána figure parmi les organismes publics (il y en a plus de 30) reconnus comme « institutions partiellement couvertes » par les dispositions de la loi, et tout projet d'extension du champ d'application de celle-ci concernant An Garda Síochána relève du ministère de la

Dépense publique, de la Mise en œuvre du Plan de développement national et de la Réforme (ci-après « le ministère »), qui a compétence en matière de liberté d'information. An Garda Síochána est l'un des organismes publics dont les obligations au titre de la liberté d'information se limitent aux questions administratives (par opposition aux fonctions opérationnelles essentielles). Il est tenu compte au cas par cas de la nécessité de maintenir un certain degré de confidentialité s'agissant des activités sensibles. Les principes en ce sens sont énoncés dans l'introduction de la loi de 2014, laquelle reconnaît l'intérêt public qui s'attache au maintien dans les organismes publics d'un certain degré de confidentialité s'agissant d'opérations intervenant dans certaines circonstances.

45. Les autorités précisent que le ministère a lancé en 2021 un processus d'évaluation de la loi de 2014, comprenant une phase de consultation publique en 2022 pendant laquelle toutes les parties intéressées ont pu apporter leur contribution. Le ministre a transmis au Gouvernement les informations sur l'évaluation en cours et un rapport d'avancement du processus d'évaluation de la loi relative à la liberté d'information a été publié en décembre 2022. Un rapport dressant le bilan de l'évaluation sera présenté au ministre le moment venu.
46. Les autorités expliquent que les statistiques officielles de la criminalité en Irlande sont publiées par le Bureau central de la statistique (CSO), qui les établit à partir des informations communiquées par An Garda Síochána. Les données sont transmises tous les mois directement au CSO, qui élabore ensuite des statistiques trimestrielles et annuelles, pour toutes les catégories d'infractions et pour un grand nombre d'infractions spécifiques, aux niveaux national, régional et des commissariats.
47. Les autorités expliquent également que le Service d'analyse de la Garda Síochána (GSAS) est un service d'appui opérationnel qui est chargé de toutes les statistiques externes et de rapports thématiques sur les tendances en matière de criminalité au cours des trois ou quatre années précédentes. Il donne dans la mesure du possible des réponses aux questions des parlementaires. Il continue d'établir l'état mensuel des tendances en matière de criminalité qui est repris dans le rapport soumis tous les mois par le Commissaire à l'Autorité de police – et qui a été remanié en août 2023 de sorte que certains types d'incident apparaissent plus clairement. D'autres publications proactives du GSAS sont prévues en 2024, une démarche qui s'inscrit dans l'objectif général d'accroître la transparence et de favoriser l'accès de tous les utilisateurs externes et du grand public aux informations sur les tendances en matière de criminalité. Elle aussi rattachée au GSAS, l'Unité de recherches de la Garda reçoit toutes les demandes de recherches sur l'organisation, y compris celles émanant d'universitaires, d'étudiants et d'ONG. Il peut s'agir de demandes d'autorisation de mener des recherches fondamentales qualitatives ou de communication de données statistiques. L'objectif est de faciliter le traitement de ces requêtes, au nombre de 150 environ par an.
48. Le GSAS travaille aussi en lien avec les principaux acteurs au niveau interne pour fournir des statistiques et des informations sur les tendances en matière de criminalité pouvant être utilisées pour la prévention et dans des campagnes de sensibilisation du grand public. Les vols de véhicules d'importation, les fraudes en matière d'hébergement et le lancement de la phase hivernale de l'« opération Thor », sur les cambriolages, font

partie des campagnes menées en 2023. Des informations sur les tendances en matière de criminalité peuvent aussi être communiquées localement aux commissions conjointes de contrôle, qui sont en train d'être remplacées par des Partenariats locaux pour la sécurité de la collectivité (LCSP). Trois partenariats pilotes ont été mis en place, respectivement dans les quartiers nord de Dublin, à Longford et à Waterford. En concertation avec le ministère de la Justice et les LCSP, le GSAS a élaboré un modèle de rapport trimestriel sur les tendances en matière de criminalité, qui sera utilisé pendant les réunions de ces organismes. Les divers graphiques et tableaux figurant dans les rapports montrent la situation dans les LCSP et à l'échelle nationale (pour une mise en contexte et afin d'établir des comparaisons). Ces rapports sont conçus de telle sorte qu'ils peuvent être communiqués au grand public, y compris aux médias.

49. Le GSAS respecte les normes les plus élevées en matière de protection des données personnelles traitées à des fins répressives, conformément aux obligations énoncées dans la partie 5 de la loi de 2018 sur la protection des données (ci-après la « loi de 2018 »), qui a transposé dans le droit national la directive de l'UE en matière de protection des données dans le domaine répressif (EU 2016/680). Les données à caractère personnel peuvent être traitées par les autorités compétentes pour les besoins des services répressifs lorsque cela est nécessaire et proportionné à des fins statistiques et de recherche (conformément à l'article 71(6)(b) et (c) de la loi de 2018), à condition que le traitement soit assorti des garanties appropriées relatives aux droits et libertés des personnes concernées. Des mesures sont en place pour garantir que les informations divulguées à des fins statistiques n'identifient pas ou ne rendent pas identifiable une personne concernée lorsque cela n'est pas nécessaire. Le GSAS travaille pour cela en s'appuyant sur les orientations données par l'Unité de protection des données de An Garda Síochána qui recommande de ne pas divulguer les données concernant de faibles volumes. Ainsi, aucun chiffre inférieur à 10 n'est généralement communiqué. Des chiffres entre 5 et 10 sont donnés dans certaines circonstances spécifiques où la divulgation s'avère nécessaire et lorsque les risques pour les personnes concernées sont faibles.
50. Le GRECO note que la loi de 2014 est en cours d'évaluation et qu'un rapport sera élaboré à la fin du processus. Il note également que le CSO et le GSAS sont chargés de la publication des statistiques en matière de criminalité et que d'autres publications proactives sont prévues en 2024. Il relève que certaines de ces informations figuraient déjà dans le Rapport d'Évaluation (voir les paragraphes 147 à 151). Il rappelle que la recommandation vise à ce qu'une réflexion soit engagée sur la manière d'améliorer le cadre juridique en vigueur concernant l'accès aux informations sur le maintien de l'ordre, car l'amélioration de la transparence contribuera à renforcer la confiance générale dans An Garda Síochána. Le GRECO attend avec intérêt d'être informé des progrès réalisés dans ce domaine.
51. Par voie de conséquence, le GRECO conclut que la recommandation x n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xi

52. *Le GRECO avait recommandé l'adoption de mesures supplémentaires pour moderniser les systèmes informatiques de la Garda et l'utilisation qui en est faite afin d'améliorer la surveillance des violations des règles d'intégrité et d'éclairer les évaluations des risques.*
53. Les autorités indiquent que les services informatiques et l'Unité anticorruption de la Garda (GACU) ont effectué des recherches et consulté d'autres services de police pour trouver des technologies offrant une fonction de contrôle de la légalité des activités et définir la politique et/ou le cadre légal nécessaires à l'utilisation de ces technologies. Une étude de faisabilité doit être réalisée s'agissant du financement de l'acquisition et de la mise en œuvre d'un système de ce type au sein de An Garda Síochána, qui pourrait permettre de mieux suivre et contrôler l'accès aux systèmes informatiques de la Garda et l'utilisation de ceux-ci, et faire en sorte que l'accès aux cas sensibles soit limité aux seuls intervenants en ayant un besoin légitime pour des raisons professionnelles.
54. Les autorités font également référence au système central de gestion des dossiers d'incidents de An Garda Síochána, connu sous le nom de PULSE, à son système de gestion des enquêtes (IMS) et au rôle de l'unité des normes professionnelles de la Garda (GPSU), mise en place en 2006.
55. Le GRECO prend note de ces points positifs, mais note également qu'une grande partie de ces informations figuraient déjà dans le rapport d'évaluation, notamment l'existence du système PULSE (c'est-à-dire le système de gestion des enregistrements d'incidents) et du système de gestion des enquêtes (IMS), ainsi que leurs rôles. Il est cependant encore trop tôt à ce stade pour considérer que la recommandation est partiellement mise en œuvre.
56. Le GRECO conclut que la recommandation xi n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xii

57. *Le GRECO avait recommandé de mettre à jour/compléter le code de déontologie applicable aux membres du personnel de la Garda, de sorte à ce qu'il traite dans le détail de toutes les questions d'intégrité pertinentes (telles que la prévention des conflits d'intérêts, les cadeaux, les contacts avec des tiers, les activités secondaires ou le traitement des informations confidentielles), et d'y ajouter des lignes directrices illustrant chaque question et domaine à risque par des exemples concrets.*
58. Les autorités déclarent une nouvelle fois que, depuis sa mise en place par l'Autorité de police en 2016, le Code de déontologie a été réexaminé à plusieurs reprises pour voir s'il était nécessaire d'y apporter des modifications, compte tenu notamment de la nécessité de veiller à ce que le code existant soit suffisamment établi et intégré au sein de la Garda Síochána avant toute nouvelle révision ou modification. L'Autorité de police a fait mener une analyse en 2021, dont elle a conclu qu'il n'y avait pas lieu de le modifier à ce stade. Elle a en outre recours à d'autres mécanismes de contrôle des mesures et des structures mises en place au sein de An Garda Síochána pour lutter contre la corruption et promouvoir les questions d'intégrité. Un thème stratégique clé de la

déclaration de stratégie 2022-2024 de l'Autorité de police est l'intégrité de la Garda et les droits de l'homme, y compris l'objectif stratégique de « superviser la gamme d'actions prises par la Garda Síochána pour contrôler et soutenir l'intégrité de la Garda ». La réalisation de cet objectif passe par des engagements mensuels avec le commissaire de la Garda et les équipes de direction sur ces questions lors des réunions de l'Autorité de police, en public et en privé, par le suivi du plan de mise en œuvre conjoint du rapport de l'inspection de la Garda sur la lutte contre la corruption, et par l'examen des politiques, procédures et statistiques de la Garda Síochána en matière de conduite, de discipline et d'éthique.

59. Les autorités indiquent aussi que la loi sur le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité collective, qui a été signée par le président le 7 avril 2024 et sera mise en œuvre dans le courant de l'année, instaure l'obligation pour l'Autorité de police et de sécurité collective (PCSA) de mettre en place elle aussi un code de déontologie (sous le chapitre 7 de cette nouvelle loi). La prise en compte permanente des questions d'éthique dans le domaine du maintien de l'ordre est ainsi garantie par le cadre légal. On peut donc s'attendre à ce que la PCSA, une fois installée, se penche sur le code de déontologie existant. Il n'est pas prévu que la PCSA procède à un réexamen avant l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi, qui vont intervenir rapidement. La nouvelle loi prévoit également l'élaboration par le ministre de la Justice de règlements relatifs aux normes de comportement professionnel, qui doivent notamment tenir compte du code de déontologie du personnel de la Garda.
60. Le GRECO prend note des informations fournies par les autorités irlandaises. Il observe qu'aucun progrès concret n'a été accompli pour l'instant pour ce qui est de mettre à jour/compléter le code de déontologie de An Garda Síochána. Cependant, le GRECO note que des développements prometteurs sont en cours avec la nouvelle loi sur le maintien de l'ordre, la sécurité et la sûreté de la communauté, qui pourrait remédier à plusieurs lacunes signalées par le GRECO dans le rapport d'évaluation. Celles-ci avaient trait notamment au fait que le code est un ensemble de principes ne contenant pas de règles concrètes ni d'exemples tirés de la pratique, et qu'il ne couvre pas un certain nombre de questions essentielles en matière d'intégrité, telles que les cadeaux, les contacts avec les tiers, les activités secondaires ou le traitement des informations confidentielles.
61. Le GRECO conclut par conséquent que la recommandation xii n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xiii

62. *Le GRECO avait recommandé (i) de renforcer la formation à l'intégrité en s'appuyant sur un code de déontologie complet, ainsi que sur des orientations pratiques connexes et ; (ii) de dispenser régulièrement des formations obligatoires sur les normes d'intégrité aux membres du personnel de la Garda déjà en poste.*
63. Les autorités déclarent que la promotion d'une culture de la déontologie, d'un comportement éthique et de la nécessité d'agir de façon juste et à bon escient est au cœur des activités de la GACU. Celle-ci continue de dispenser systématiquement un

programme d'apprentissage hybride au personnel de An Garda Síochána et d'organiser à son intention des sessions d'information pour promouvoir le professionnalisme et l'intégrité, faire valoir la nécessité de signaler les comportements répréhensibles et faire connaître les missions de la GACU. Ce programme d'apprentissage hybride est dispensé au personnel de An Garda Síochána, notamment aux agents nouvellement recrutés et à ceux qui suivent des cours de promotion ou une formation spécialisée, ainsi qu'aux cadres supérieurs. La GACU a par ailleurs élaboré et mis en place une stratégie de communication sur ses activités, et créé notamment une page spécifique sur le portail interne de la Garda. Le Service du renforcement de l'intégrité de la GACU gère un plan de communication dont l'objectif est de favoriser la formation et de faire mieux connaître l'unité ainsi que les politiques de lutte contre la corruption qui ont été publiées jusqu'à présent, et de renforcer la formation. Des articles d'actualité interne sont régulièrement publiés. Une page spécifique sur l'équipe de la GACU, accessible sur le portail, propose des vidéos d'information à propos des politiques de la GACU et des questions ayant trait à l'unité de lutte contre la corruption.

64. Les autorités font savoir qu'une initiative dite des « leçons apprises » (*Learning the Lessons*) a été lancée dans le cadre d'un travail collectif au sein d'un comité de rédaction comprenant des représentants du Bureau de l'éthique et de la culture de An Garda Síochána, de son Unité des normes professionnelles, des Affaires intérieures et de la GACU. Il s'agit de la rédaction et de la publication à l'intention de l'organisation de la Garda d'un bulletin trimestriel qui propose des « leçons apprises » à partir de l'analyse de données factuelles – des résumés de certaines enquêtes pénales, disciplinaires ou faisant suite à une plainte contre le personnel de An Garda Síochána (membres et agents) sont présentés. Quatre numéros du bulletin ont été publiés en 2023. Ils portaient respectivement sur l'utilisation inappropriée des systèmes de An Garda Síochána, l'abus d'autorité, les comportements criminels et l'acceptation de cadeaux par la Garda Síochána et la politique en matière de parrainage. L'objectif de ce bulletin est de sensibiliser l'ensemble de l'organisation aux conséquences du non-respect des politiques ou des normes du code de déontologie. Chaque numéro est consacré à un sujet spécifique et l'accent est mis sur l'amélioration des pratiques policières et le renforcement chez tous les membres du personnel d'une conduite professionnelle et d'un comportement éthique.
65. Le Bureau de l'éthique et de la culture de An Garda Síochána (GECB) travaille avec l'équipe de mise en œuvre de l'Unité anticorruption de An Garda Síochána sur la question du renforcement de l'intégrité et a contribué à la mise au point des volets formation et communication du projet. La promotion d'une culture de la déontologie, d'un comportement éthique et de la nécessité d'agir de façon juste et à bon escient est au cœur des activités du GECB. Celui-ci continue de dispenser systématiquement au personnel de An Garda Síochána un programme d'apprentissage hybride qui comprend des sessions d'information destinées à promouvoir les comportements éthiques, le professionnalisme et l'intégrité. Le programme est dispensé aux membres du personnel de An Garda Síochána qui suivent des cours de promotion ou une formation spécialisée, ainsi qu'aux cadres supérieurs de l'organisation.

66. En 2023, le commandant du GECB est intervenu à l'école de police de Templemore dans le cadre du programme de développement professionnel des cadres dirigeants et du programme de développement des compétences de leadership des commandants et assistants principaux. Le GECB a par ailleurs élaboré et mis en place une stratégie de communication, et créé notamment une page spécifique sur le portail interne de la Garda, qui fait l'objet d'un suivi et est régulièrement mise à jour.
67. Le GRECO accueille avec satisfaction ces éléments nouveaux, en particulier l'initiative *Learning the Lessons*, et se félicite de la poursuite des efforts de promotion d'une culture de la déontologie et d'un comportement éthique, pour qu'un véritable changement culturel s'opère en matière d'intégrité au sein de An Garda Síochána. Ce sont là des mesures positives qu'il convient de saluer en tout premier lieu.
68. Si la formation en matière d'intégrité est obligatoire pour les stagiaires, rien n'est précisé à cet égard s'agissant du personnel en poste. La question de la fréquence des sessions de formation, du contenu détaillé des programmes et du taux de participation pour cette catégorie de personnel n'est pas non plus abordée. Le GRECO avait estimé que ces éléments étaient essentiels pour faire en sorte qu'un véritable changement intervienne dans la culture de An Garda Síochána en matière d'intégrité. Le GRECO espère en outre que les autorités mettront à jour/compléteront le code de déontologie de 2016, conformément à la recommandation xii, et que les futures sessions de formation tiendront compte de la nouvelle version.
69. Le GRECO conclut par conséquent que la recommandation xiii a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation xiv

70. *Le GRECO avait recommandé que des efforts supplémentaires soient déployés dans le cadre du recrutement et des mutations internes pour favoriser une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à tous les grades.*
71. Les autorités se réfèrent à la Stratégie 2024-2026 pour la diversité et l'inclusion, qui doit être publiée en 2024, dont l'objectif est d'encourager les personnes de tous les horizons, quel que soit leur genre, leur appartenance ethnique ou leur situation socio-économique, à embrasser une carrière dans An Garda Síochána. Cette dernière a par ailleurs demandé la mise en place d'une stratégie détaillée de recrutement et de fidélisation du personnel pour faire en sorte que l'organisation dispose des ressources suffisantes dans les années à venir. Le processus d'élaboration de la stratégie finale a débuté et les problèmes organisationnels qui ont des incidences négatives sur le maintien en place du personnel sont actuellement passés en revue ; une étude comparative avec d'autres organisations est également en cours. De nombreuses réunions se sont tenues avec les organisations du personnel afin de faire émerger collectivement des idées et proposer des actions et des solutions concrètes pour remédier aux problèmes de recrutement et de fidélisation du personnel, en s'attachant en particulier aux domaines dans lesquels il est possible d'intervenir.

72. Les autorités évoquent également la mise au point d'une politique de généralisation à toute l'organisation de la pratique d'un entretien avec les membres du personnel qui quittent An Garda Síochána, et d'un questionnaire à remplir dans cette circonstance. La pratique de l'entretien a été instaurée au deuxième trimestre de l'année 2023 ; au 30 novembre 2023, 72 entretiens de départ avaient été menés. Une analyse des résultats va être réalisée afin de dégager les principaux points quant aux raisons pour lesquelles les personnes décident de quitter An Garda Síochána. Le questionnaire de départ sera mis en place une fois achevé le processus de consultation des organisations représentatives du personnel de An Garda Síochána, qui est en cours.
73. Les autorités indiquent par ailleurs que le Réseau des femmes dans la police se développe depuis sa création au sein de la Garda, en 2019. Ses objectifs font écho à celui poursuivi par l'organisation de s'ancrer dans une culture de l'égalité, de la diversité et de l'inclusivité, et de renforcer ainsi la confiance de la population dans la police. Le réseau est ouvert à toutes les femmes et tous les hommes en poste dans An Garda Síochána, quels qu'ils soient – agents assermentés, agents non assermentés et réservistes.
74. An Garda Síochána a publié pour la deuxième année consécutive en 2023 un rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Il donne des éléments détaillés sur la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des femmes et celle des hommes, exprimée en pourcentage. Cette approche permet à des organisations comme An Garda Síochána de voir si les femmes sont représentées à parts égales dans toute la structure.
75. An Garda Síochána a par ailleurs préparé une politique sur le travail à distance, qui doit être publiée en 2024. Cette politique vise à soutenir la participation, l'esprit d'innovation et la productivité des agents en leur offrant de nouvelles possibilités d'aménagement, parallèlement à l'éventail d'options mises à disposition actuellement pour rendre plus souples les modalités de travail (réduction du temps de travail sur l'année, interruption de carrière, partage du travail, entre autres), et des solutions leur permettant de réduire les trajets domicile-travail, d'obtenir un logement plus abordable et d'améliorer leur bien-être. Un groupe de travail réuni par le Bureau national du bien-être de An Garda Síochána a élaboré un document d'orientation sur la ménopause, en consultation et en collaboration avec le Forum des acteurs de la santé et du bien-être et l'équipe de direction. Ce document d'orientation a été lancé le 21 février 2023 et concerne toutes les personnes, indépendamment de leur identité de genre, qui présentent ou pourraient présenter à l'avenir des symptômes liés à la ménopause. Le document est également conçu comme un outil d'orientation pour les supérieurs hiérarchiques et les collègues des membres du personnel au moment de leur ménopause. Les autorités indiquent également que les femmes représentent 30 % de l'ensemble des membres actifs de An Garda Síochána, ce qui place ce dernier au-dessus de la moyenne européenne en termes de représentation féminine au sein des services de police. Lors du dernier concours de recrutement de stagiaires de la Garda (qui s'est achevé en février 2024), 31 % des candidats étaient des femmes. En outre, les femmes représentent plus de 70 % de l'ensemble du personnel de la Garda et, jusqu'à récemment, les deux commissaires adjoints de An Garda Síochána étaient des femmes (l'une d'entre elles a depuis pris sa

retraite). Le poste le plus élevé de la fonction publique au sein de An Garda Síochána, celui de Directeur général (*Chief Corporate Officer*), est occupé par une femme. Les femmes représentent désormais plus de la moitié de l'équipe de direction de la Garda.

76. Le GRECO note que les initiatives prises pour diversifier les recrutements externes à An Garda Síochána, notamment en recherchant des candidats présentant des origines ethniques diverses, ont déjà été reconnues dans le rapport d'évaluation (voir paragraphe 204). En outre, le fait que deux commissaires adjoints étaient des femmes (l'une d'entre elles a pris sa retraite depuis) a déjà été relevé dans le rapport d'évaluation, où il a également été noté que le processus de sélection et de nomination était externe et donc en dehors du processus habituel de promotion au sein de An Garda Síochána. Il se félicite des nouvelles initiatives décrites, en particulier de la mise en place de la politique sur le travail à distance et du document d'orientation sur la ménopause, qui peuvent contribuer à attirer davantage de femmes pour occuper un poste à An Garda Síochána. Pour poursuivre la mise en œuvre de cette recommandation, des efforts supplémentaires doivent être déployés dans le cadre du recrutement et des mutations internes pour parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à tous les grades.
77. Le GRECO conclut que la recommandation xiv a été partiellement mise en œuvre.

Recommandation xv

78. *Le GRECO avait recommandé la mise en place d'un système institutionnel de rotation du personnel de la police, qui pourrait s'appliquer, le cas échéant, dans les domaines identifiés comme particulièrement exposés aux risques de la corruption.*
79. Les autorités indiquent que les membres de An Garda Síochána ne sont pas autorisés à exercer leurs fonctions dans un poste de police situé à moins d'une certaine distance d'un lieu où : l'un de leurs proches ou l'un des proches de leur conjoint/partenaire réside de façon permanente ; leur conjoint/partenaire ou tout autre membre de leur famille, ou l'un de leurs proches, exerce des activités commerciales nécessitant une licence ou un certificat délivré par un tribunal ou une autre instance, An Garda Síochána pouvant s'opposer à l'octroi de ce document ; cette distance est de 80 kilomètres pour la première affectation et les cinq premières années de service, et de 50 kilomètres après cinq ans d'ancienneté.
80. Les autorités précisent que An Garda Síochána a la possibilité, à la discrétion du Commissaire, de nommer toute personne dans un autre poste ou un autre lieu d'affectation. La politique actuelle de An Garda Síochána est que les membres de la Garda sont promus en dehors de leurs domaines de spécialité. An Garda Síochána examinera en 2024 une politique concernant la durée d'affectation pour certaines fonctions.
81. Le GRECO prend note des informations fournies par les autorités irlandaises. Cependant, elles ne répondent pas à la recommandation visant à la mise en place d'un système institutionnel de rotation du personnel de la police dans les domaines particulièrement

exposés aux risques de la corruption. Pour prévenir la corruption, il convient de déterminer dans un premier temps quels sont ces domaines, puis de faire en sorte que le personnel y travaillant soit affecté à un autre secteur après une certaine période ou à intervalles réguliers.

82. Le GRECO conclut que la recommandation xv n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xvi

83. *Le GRECO avait recommandé d'enregistrer dûment les activités secondaires que les membres du personnel de la Garda sont autorisés à exercer, et par la suite, de procéder régulièrement à des contrôles.*
84. Les autorités déclarent qu'il n'existe pas de politique spécifique pour la gestion des activités secondaires du personnel de la Garda et que l'organisation s'appuie sur l'obligation légale de déclaration qui s'impose aux agents publics (loi sur l'éthique). An Garda Síochána est toutefois décidée à élaborer, publier et mettre en œuvre une politique et des lignes directrices sur la détention d'intérêts commerciaux et l'exercice d'activités secondaires par le personnel de la Garda.
85. En vertu de l'article 15(c), règle 5 du règlement de 2007 de An Garda Síochána en matière de discipline tel que modifié, le Commissaire est habilité à interdire aux membres de An Garda Síochána d'exercer (contre rémunération ou non) toute activité interdite par le Commissaire (en vertu d'une directive d'application générale ou prise spécifiquement) car elle risque de nuire au bon exercice de leurs fonctions, ou de susciter, chez le public, un doute raisonnable quant à leur impartialité dans l'exercice de leurs fonctions, ou si, pour des raisons valables et spécifiées, elle est jugée inappropriée pour des membres de la Garda.
86. Le GRECO prend note de ces informations, qui ont déjà été fournies et avaient été prises en considération dans le Rapport d'Évaluation (voir paragraphes 224-229). Le système actuel, qui autorise les activités secondaires, fournit une liste détaillée d'exceptions pour lesquelles il existe un système d'autorisation adéquat. Ce système doit toutefois faire l'objet de contrôles réguliers pour garantir que les activités secondaires autorisées et la liste des exceptions correspondent toujours et qu'aucun conflit d'intérêts n'est apparu entre-temps. Il convient à cet effet d'enregistrer dûment toutes les activités autorisées exercées par des membres de la Garda et de fournir des orientations pratiques, notamment en lien avec le code de déontologie et l'accès à des conseils confidentiels sur la question des activités secondaires.
87. Le GRECO conclut en conséquence que la recommandation xvi n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xvii

88. *Le GRECO a recommandé d'évaluer les risques de conflits d'intérêts auxquels sont exposés les membres de la Garda Síochána qui, après avoir quitté l'Institution, occupent un nouvel emploi ou assurent des services, et d'établir des règles, le cas échéant.*
89. Les autorités font savoir qu'il n'existe actuellement aucune interdiction spécifique pour les anciens membres de An Garda Síochána qui occupent un nouvel emploi ou assurent des services. Tous les membres et agents de la Garda doivent signer la loi relative aux secrets officiels lorsqu'ils prennent leurs fonctions au sein de An Garda Síochána. Ceux qui quittent l'Organisation restent soumis aux dispositions de la loi après leur départ.
90. Les autorités précisent que les agents de la Garda, qui sont des fonctionnaires, sont soumis au Code des normes et comportements (voir article 20). Les fonctionnaires dont le grade est inférieur à celui de secrétaire adjoint doivent soumettre une demande au Commissaire de la Garda (ou à la personne qu'il a désignée) avant de prendre leur retraite ou de démissionner ; les fonctionnaires qui occupent un poste de secrétaire adjoint ou un poste d'un grade supérieur doivent déposer une demande à la Commission des nominations extérieures s'il y a un conflit d'intérêts. Il n'existe pas de code de conduite dans le service public au sens large, mais les agents publics doivent se conformer aux lois relatives à l'éthique et au Code de bonnes pratiques pour la gouvernance des organismes publics, qui a été publié par le ministère de la Dépense publique, de la Mise en œuvre du Plan de développement national et de la Réforme. De nombreux organismes et institutions publics ont leur propre code de conduite ou de bonnes pratiques, auquel les travailleurs doivent se conformer.
91. Enfin, les autorités indiquent que [l'article 258](#) de la loi sur le maintien de l'ordre et la sécurité collective permettra au ministre, après consultation du Commissaire de la Garda, du Médiateur de la police et de l'Autorité, d'établir les règles de déontologie qui doivent s'appliquer au personnel de la Garda. Le ministre doit pour cela prendre en considération : (a) la nécessité pour le personnel de la Garda de respecter des normes adéquates en matière d'intégrité et se comporter de manière à promouvoir la confiance de la population dans la police ; (b) les principes du maintien de l'ordre ; (c) le code de déontologie applicable au personnel de la Garda ; et (d) tout autre question qu'il juge pertinente. Les travaux dans ce domaine progresseront en 2024 après que la direction de la Garda et les autorités juridiques compétentes auront été consultées. Il s'agira dans un premier temps de recenser les risques de conflit d'intérêts existants actuellement et de faire le point sur le cadre juridique en vigueur.
92. Le GRECO se félicite que des travaux aient été lancés sur les normes en matière de comportement professionnel pour le personnel de la Garda. Toutefois, les projets dont il est question en sont encore à un stade très précoce. Il reste donc à voir s'ils aborderont les restrictions après la cessation des fonctions pour les membres de la Garda, comme l'exige cette recommandation. Il n'existe actuellement aucune restriction concernant les membres de l'ABS qui acceptent un emploi susceptible de les mettre en conflit d'intérêts avec leur ancien rôle au sein de An Garda Síochána. En outre, la nouvelle loi de 2024 sur le maintien de l'ordre, la sécurité et la sûreté communautaire ne semble pas aborder

cette question. Le GRECO attend donc avec intérêt de recevoir des informations sur l'évolution de la situation quant au respect de cette recommandation.

93. Le GRECO conclut que la recommandation xvii n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xviii

94. *Le GRECO avait recommandé de compléter le processus de réforme en cours concernant le mécanisme de dépôt de plaintes en adoptant des mesures relatives à l'indépendance et aux ressources de l'organe chargé du traitement des plaintes et de conférer à ce dernier un rôle plus important dans la procédure de recours.*
95. Les autorités font savoir que la nouvelle loi sur le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité collective prévoit de modifier le nom de la Commission de médiation de la Garda Síochána (GSOC) à « Bureau du médiateur de la police » (Fiosrú - Oifig un médiateur Póilíneachta) afin de renforcer son indépendance, comme recommandé par la Commission sur l'avenir de la police en Irlande (COFPI). La nouvelle loi prévoit que, dès son entrée en vigueur, le GSOC poursuivra ses activités, sous son nouveau nom, avec une mission élargie. Le nouveau cadre juridique pour la structure et le fonctionnement de Fiosrú est défini dans les chapitres [5](#) et [6](#) de la nouvelle loi.
96. Les autorités précisent que le nouveau Bureau du médiateur de la police bénéficie désormais d'une plus grande indépendance : il dispose de sa propre enveloppe budgétaire et un poste de directeur général a été créé, pour assurer la gestion des questions financières et faire en sorte que le médiateur de la police puisse se consacrer entièrement à son travail d'enquête et de surveillance. Ces changements font suite à une étude menée par le ministère de la Justice eu égard à la recommandation de la COFPI de revoir les structures de la GSOC, à la lumière des propositions en vue de l'extension des attributions de celles-ci et d'une réforme générale de ses procédures. Cette réforme garantit que toutes les plaintes - autres que les plaintes mineures relatives au niveau de service - sont examinées par le nouvel organe restructuré lui-même et qu'il existe un contrôle indépendant plus important de la manière dont sont traitées les allégations d'actes répréhensibles commis par des membres de la Garda qui sont révélées autrement que par le biais de plaintes émanant de membres du public. Les dispositions du [chapitre 6](#) de la nouvelle loi rationalisent et simplifient la procédure d'enquête sur deux aspects essentiels. Premièrement la double procédure existante est remplacée par une procédure unique, une approche qui est la norme dans les autres organes de contrôle et en vertu de laquelle une enquête peut être engagée sans qu'il soit nécessaire de déterminer au préalable si elle est de nature pénale ou non. Deuxièmement, le nouveau système permet d'éviter l'enchaînement des enquêtes (pénales et non pénales), qui allonge actuellement le temps de traitement des plaintes à plusieurs années dans certains cas.
97. Les autorités soulignent que la mise en place d'une procédure d'enquête plus rationnelle ne compromet en rien le droit des personnes concernées à une procédure équitable et aux principes de bonne justice. Il existe une obligation explicite de veiller au respect de ces droits. Au total, la nouvelle approche améliore les processus de prise

de décision, permettra une plus grande célérité dans la conduite des enquêtes et renforcera la transparence, dans l'intérêt de l'organe chargé du traitement des plaintes, de An Garda Síochána, des plaignants et du grand public.

98. Le GRECO salue les mesures qui ont été prises dans le cadre de la réforme qui est maintenant concrétisée par la nouvelle loi sur le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité collective, qui renforce l'indépendance, y compris financière, de l'organe chargé du traitement des plaintes par rapport à An Garda Síochána. Cela lui confère un rôle renforcé dans la procédure de plainte.
99. Le GRECO conclut que la recommandation xviii a été mise en œuvre de façon satisfaisante.

III. CONCLUSIONS

100. **Compte tenu de ce qui précède, le GRECO conclut que l'Irlande a mis en œuvre de façon satisfaisante une des dix-huit recommandations contenues dans le Rapport d'Évaluation du Cinquième Cycle.** Sur les dix-sept recommandations en suspens, quatre ont été partiellement mises en œuvre et treize n'ont pas été mises en œuvre.
101. Plus précisément, la recommandation xviii a été mise en œuvre de façon satisfaisante, les recommandations ii, viii, xiii et xiv ont été partiellement mises en œuvre et les recommandations i, iii, iv, v, vi, vii, ix, x, xi, xii, xv, xvi et xvii n'ont pas été mises en œuvre.
102. En ce qui concerne les hautes fonctions de l'exécutif, si quelques recommandations seulement ont été mises en œuvre partiellement, il n'en demeure pas point que certains points positifs et changements ont été constatés. Il s'agit principalement du projet de réforme du cadre légal relatif à l'éthique dans la vie publique, actuellement en préparation. Les modifications envisagées auront des effets concernant un grand nombre des recommandations, en particulier celle qui prévoit l'élaboration par la Commission des normes d'un modèle de code de conduite à partir duquel les organes publics rédigeront le code destiné à leurs agents. Ces codes couvriront les personnes exerçant de hautes fonctions de l'exécutif et prévoiront des sanctions appropriées et des orientations pratiques. Les modifications envisagées devraient également marquer un renforcement des obligations imposées aux personnes exerçant de hautes fonctions de l'exécutif pour ce qui est des données sur leurs principaux avoirs et leurs dettes significatives. On retient également l'adoption de la loi de 2023 relative à la réglementation du lobbying et à l'Oireachtas (indemnités des parlementaires) (modification), qui met en place de nouvelles sanctions, y compris pour le non-respect des dispositions en vigueur concernant la période de restriction imposée après la cessation d'un mandat. Toutefois, ces mesures n'ont soit pas encore été adoptées soit ne sont pas encore mises en œuvre.
103. Des évolutions sont en cours aussi s'agissant des services répressifs. Le GRECO prend note qu'une révision de la loi de 2014 relative à la liberté d'information est en cours. Des mesures visant à la modernisation des systèmes informatiques de la Garda et à une meilleure surveillance des violations des règles d'intégrité devraient être mises en

œuvre prochainement. L'initiative baptisée *Learning the Lessons* (« apprendre les leçons ») porte sur la formation et la promotion sans relâche d'une culture de la déontologie et d'un comportement éthique, pour qu'un véritable changement culturel s'opère en matière d'intégrité au sein de An Garda Síochána. Le GRECO salue les initiatives prises pour mettre en place une politique de recrutement et de fidélisation du personnel visant à encourager les personnes de tous horizons, quel que soit leur genre, leur appartenance ethnique ou leur situation socio-économique, à occuper un emploi dans An Garda Síochána et à y faire carrière. Ces développements sont en cours ou n'ont pas encore été mis en œuvre. Toutefois, une mesure concrète a été prise avec la nouvelle loi sur le maintien de l'ordre, la sûreté et la sécurité collective qui a été promulguée par le président le 7 février 2024 et qui devrait être mise en œuvre dans le courant de l'année. Cette nouvelle loi renforce l'indépendance de la Commission de médiation de la Garda Síochána vis-à-vis de An Garda Síochána.

104. Au vu de ce qui précède, le GRECO note que des progrès supplémentaires devront être effectués dans les 18 prochains mois pour atteindre un niveau acceptable de conformité avec les recommandations. En application de l'article 31 révisé *bis*, paragraphe 8.2, de son Règlement intérieur, le GRECO invite le chef de la délégation irlandaise à soumettre des informations complémentaires sur la mise en œuvre des recommandations i à xvii, avant le 31 décembre 2025.
105. Le GRECO invite les autorités irlandaises à autoriser, dans les meilleurs délais, la publication du présent rapport, à faire traduire celui-ci dans la langue nationale et à rendre ladite traduction publique.