

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

ADDENDUM AU DEUXIEME RAPPORT DE CONFORMITE

ISLANDE



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



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'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 - PHFE) et des services répressifs (SR) ».
2. Le présent Addendum au Deuxième rapport de conformité évalue les mesures prises par les autorités islandaises pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans le Rapport d'évaluation du Cinquième Cycle sur l'Islande, qui a été adopté lors de la 79e Réunion plénière du GRECO (23 mars 2018) et rendu public le 12 avril 2018, à la suite de l'autorisation de l'Islande ([GRECOEval5Rep\(2017\)4](#)). Le GRECO a adopté le rapport de conformité correspondant à sa 86^e réunion plénière (29 octobre 2020) et il l'a rendu public le 16 novembre 2020, à la suite de l'autorisation de l'Islande ([GrecoRC5\(2020\)5](#)). Le deuxième Rapport de conformité a été adopté par le GRECO lors de sa 92e Réunion plénière (2 décembre 2022) et rendu public le 6 décembre 2022, à la suite de l'autorisation de l'Islande ([GrecoRC5\(2022\)3](#)).
3. Ainsi que l'exige le Règlement intérieur du GRECO¹, les autorités islandaises ont soumis un Rapport de situation sur les mesures adoptées pour mettre en œuvre les recommandations figurant dans le Rapport d'évaluation. Ce rapport a été reçu le 29 décembre 2023 et a servi, avec les informations complémentaires reçues les 5 janvier, 13 mars 2024 et 21-23 mai de base au présent Addendum au Deuxième rapport de conformité.
4. Le GRECO a sélectionné le Danemark (en ce qui concerne les hautes fonctions de l'exécutif au sein des gouvernements centraux) et la Lettonie (en ce qui concerne les services répressifs) afin de désigner des Rapporteurs pour la procédure de conformité. Les Rapporteurs désignés étaient M. Thomas ØSTERGAARD WIENAND au nom du Danemark, et Mme Ana AĻOŠINA au nom de la Lettonie. Ils ont été assistés par le Secrétariat du GRECO pour la rédaction du Addendum au Deuxième rapport de conformité.

II. ANALYSE

5. Dans son Rapport d'évaluation du Cinquième Cycle, le GRECO a adressé dix-huit recommandations à l'Islande. Dans le Deuxième rapport de conformité, il a conclu que les recommandations i, v, vi, vii, viii et x avaient été mises en œuvre ou traitées de manière satisfaisante, que les recommandations ii, iii, iv, ix, xii, xiii, xv-xviii avaient été partiellement mises en œuvre, et que les recommandations xi et xiv n'avaient pas été mises en œuvre. La mise en œuvre des recommandations en suspens est traitée ci-dessous.

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

Recommandation ii

¹ La procédure de conformité du Cinquième cycle d'évaluation est régie par le Règlement intérieur du GRECO, tel que modifié, voir les articles 31 révisé bis et 32 révisé bis.

6. *Le GRECO avait recommandé que i) les codes de conduite applicables aux personnes occupant de hautes fonctions de l'exécutif soient harmonisés ou consolidés selon le cas, et accompagnés de lignes directrices adéquates comprenant des commentaires explicatifs et des exemples concrets, ainsi que de possibilités de conseils confidentiels et ii) qu'un mécanisme de supervision crédible soit mis en place et assorti d'un dispositif de sanctions.*
7. Il est rappelé que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le deuxième rapport de conformité. La révision des codes de conduite pertinents destinés aux PHFE était en cours et la législation permettant aux PHFE de demander des conseils confidentiels sur des questions liées à l'intégrité avait été adoptée et appliquée. Aucune nouvelle information n'a été communiquée pour illustrer le renforcement de la surveillance et des sanctions en cas de violation des codes de conduite.
8. Les autorités islandaises indiquent maintenant que la révision du Code de conduite du personnel des services gouvernementaux et du Code de conduite des ministres a été achevée en 2023 et que les codes adoptés ont été publiés le 13 octobre et le 8 décembre 2023 respectivement au Journal officiel. Les dispositions des deux codes ont donc été harmonisées et leur applicabilité aux différentes catégories de fonctionnaires a été clarifiée. En particulier, il a été précisé que les ministres doivent adhérer au Code de conduite des ministres lorsqu'ils interviennent en cette qualité, et dans le cas des ministres qui sont également députés, le Code de conduite des parlementaires s'applique lorsqu'ils interviennent en qualité de députés. En ce qui les concerne, les autres PHFE sont liés par le code de conduite du personnel des services gouvernementaux et par le code général de déontologie de la fonction publique. Ce dernier comprend des règles générales concernant les responsabilités spécifiques et les exigences en matière d'intégrité pour tous les membres du personnel relevant de son champ d'application. En outre, les autorités indiquent qu'en avril 2024, la rédaction d'un manuel sur le code de conduite des ministres a été finalisé par l'Institut d'éthique de l'Université d'Islande, en coopération avec le bureau du Premier ministre. Le manuel fournit des explications détaillées sur les règles contenues dans le Code, souligne les exigences qu'elles impliquent et fournit des exemples concrets illustrant leur application dans la pratique.
9. Les autorités indiquent que le processus de révision des codes de conduite pertinents a été supervisé par un groupe de travail constitué à cet effet par le Premier ministre. A la suite des recommandations du groupe de travail, les ministres ont approuvé les modifications présentées lors d'une réunion du Cabinet le 5 décembre 2023. La révision du Code de conduite du personnel des services gouvernementaux a également été menée dans le cadre d'une vaste consultation, qui comprenait une enquête auprès des fonctionnaires sur le Code existant et la création d'une page d'information sur l'Intranet des services gouvernementaux concernant les dispositions du Code et les conséquences de violations de celles-ci. Des ateliers ont ensuite été organisés dans les différents ministères afin de discuter du Code et de donner des exemples pratiques du comportement attendu. Sur la base de ces initiatives, le groupe de travail a élaboré des modifications du code, qui ont été publiées sur l'Intranet pour recueillir les commentaires des membres du personnel avant l'adoption finale.

10. Les autorités affirment en outre que la révision des codes visait également à permettre aux ministres et aux fonctionnaires de mieux comprendre les deux codes, à les sensibiliser au comportement attendu, à toute incertitude quant au respect des codes et aux conséquences du non-respect de ces derniers. Le processus de révision a également attiré l'attention sur les responsabilités du médiateur parlementaire, chargé de veiller à ce que l'administration soit gérée conformément à la loi, aux bonnes pratiques administratives et aux codes de conduite applicables. En outre, la révision visait à mieux faire connaître le rôle des services du Premier ministre pour les questions liées à l'intégrité et à mettre l'accent sur la responsabilité de chaque ministère en matière de respect des règles. Enfin, les autorités signalent qu'en juin 2023, les services du Premier ministre ont signé avec l'Institut d'éthique de l'Université d'Islande un accord prévoyant que l'Institut doit lui offrir des services consultatifs sur les questions d'éthique. Par la suite, l'Institut d'éthique a été chargé d'élaborer du matériel pédagogique² concernant les deux codes de conduite et qui comprend des cours et des manuels avec des exemples pratiques, complétés par des séminaires consacrés à l'éthique dans le service public.
11. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il convient de saluer le processus global de révision des deux codes d'éthique et la clarification de leur applicabilité aux catégories pertinentes de fonctionnaires, y compris les ministres et autres PHFE. La publication d'un manuel sur le code d'éthique des ministres fera clairement progresser vers cet objectif. Il est également encourageant de constater que d'autres mesures de sensibilisation sont en cours d'élaboration, notamment l'élaboration de matériels d'orientation et d'éducation avec des exemples spécifiques concernant l'éthique dans le service public. Etant donné les conseils confidentiels déjà en place, comme cela a été indiqué dans le précédent rapport de conformité, le GRECO est maintenant satisfait de constater que la première partie de cette recommandation ait été respectée. En ce qui concerne la deuxième partie, les autorités ne communiquent pas plus d'informations pour illustrer le fait que le mécanisme de contrôle prévoyant des sanctions en cas de violation des codes de conduite a été renforcé.
12. Le GRECO conclut que la recommandation ii reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation iii

13. *Le GRECO avait recommandé que des mécanismes internes efficaces de promotion et de sensibilisation aux questions d'intégrité soient mis en place et effectivement mis en œuvre parmi les personnes occupant des hautes fonctions de l'exécutif, y compris une formation périodique.*
14. Le GRECO rappelle que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Il a pris note des travaux en cours pour réviser les

² Le matériel pédagogique se compose principalement d'un manuel destiné au personnel des bureaux gouvernementaux et de cinq vidéos, d'une durée de quatre à six minutes chacune. La publication du manuel est prévue pour juin 2024. Il fournit une explication détaillée du code de conduite pour le personnel gouvernemental, ainsi que des exemples pratiques de son application. Les vidéos éducatives, qui seront disponibles sur le site web de l'École de l'administration centrale, couvrent des sujets tels que la nature et l'objectif des codes d'éthique, l'importance de l'intégrité pour maintenir la confiance du public, et la raison d'être de chaque chapitre du Code de conduite pour les ministres et le personnel des cabinets gouvernementaux.

codes de conduite pertinents destinés aux PHFE, de la fourniture de matériel d'information et de la formation du personnel gouvernemental. Toutefois, ces mesures n'étaient pas poursuivies à intervalles réguliers à l'époque, et la plupart d'entre elles constituaient des travaux en cours, ce qui était insuffisant.

15. Les autorités islandaises indiquent aujourd'hui que l'amélioration de l'éthique au sein de l'administration figurait parmi les priorités du Premier ministre en 2023. Par conséquent, les services du Premier ministre ont mis l'accent sur la sensibilisation aux questions d'intégrité. Les autorités indiquent que le code de conduite révisé des ministres fait obligation au Premier ministre d'assurer une formation régulière des ministres sur le code et de promouvoir un dialogue actif au sein du Cabinet à cet égard. L'adoption du code de conduite révisé du personnel de l'administration et du Code de conduite des ministres (voir paragraphe 8 ci-dessus) a été l'occasion de sensibiliser le public à l'importance de l'intégrité au sein de l'administration publique. En outre, en janvier 2023, le Premier Ministre a formé un groupe de travail de haut niveau, composé de trois Secrétaires permanents et d'un spécialiste de l'administration de l'Université d'Islande, chargé d'évaluer le système de la fonction publique et les conditions de travail des employés de l'État, en particulier, en ce qui concerne les hauts fonctionnaires. Entre autres activités, le groupe de travail a examiné les questions d'intégrité et a organisé des ateliers et des séminaires axés sur les obligations éthiques et juridiques des fonctionnaires. En outre, le 23 mars 2023, le Cabinet du Premier ministre a organisé un séminaire ouvert intitulé « Les fonctionnaires dans une démocratie moderne ». Ce séminaire a mis l'accent sur l'obligation des fonctionnaires de faire preuve d'intégrité dans l'exercice de leurs fonctions officielles et a souligné l'importance de signaler les activités illégales. À la même occasion, un atelier a été organisé pour tous les secrétaires permanents, avec la participation des conférenciers du séminaire. Les participants à l'atelier ont discuté du cadre juridique et éthique des hauts fonctionnaires en Islande et dans d'autres pays, ainsi que de leurs devoirs vis-à-vis des élus. En outre, les 1er-2 novembre 2023, un autre atelier destiné aux secrétaires permanents a été organisé, axée sur l'intégrité au sein de l'administration publique et les responsabilités des hauts fonctionnaires.
16. Comme cela a été indiqué précédemment, les services du Premier ministre élaborent, en coopération avec l'Institut d'éthique de l'Université d'Islande, du matériel pédagogique axé sur le Code de conduite des ministres et le Code de conduite du personnel de l'administration (voir paragraphe 10 ci-dessus). L'Institut d'éthique prépare également des lignes directrices pour les discussions annuelles sur les questions d'intégrité lors des réunions du personnel des ministères. En automne 2024, l'École de l'administration centrale envisage de lancer un webinaire sur les codes et l'éthique dans l'action publique et de dispenser un cours axé sur la discussion concernant l'éthique dans le travail des services publics. D'autres actions de formation et de sensibilisation à l'intention des PHFE et d'autres membres du personnel des services gouvernementaux concernant les codes de conduite et les questions d'intégrité continueront d'être mises en œuvre par le Cabinet du Premier ministre dans le courant de l'année 2024.
17. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il note avec satisfaction les efforts accrus pour sensibiliser les différents fonctionnaires, y compris les PHFE, aux règles d'intégrité existantes et à leur application. Il est également encourageant de constater une participation croissante à ces formations et la distribution de matériel

pédagogique. Les activités de formation et d'éducation sur l'éthique et l'intégrité au sein de la fonction publique sont désormais plus régulières et les autorités semblent décidées à poursuivre ces initiatives, en particulier compte tenu des codes de conduite modifiés des ministres et des fonctionnaires. Etant donné ces faits nouveaux, le GRECO estime maintenant que les exigences de cette recommandation ont été satisfaites.

18. Le GRECO conclut que la recommandation iii a été mise en œuvre de manière satisfaisante.

Recommandation iv

19. *Le GRECO avait recommandé d'introduire des règles sur la manière dont les hauts responsables de l'exécutif entretiennent des contacts avec des lobbyistes et autres tiers cherchant à influencer les activités législatives et autres du gouvernement.*
20. Il est rappelé que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Il a été noté que des orientations destinées aux fonctionnaires sur leurs contacts avec les lobbyistes et les tiers étaient en cours d'élaboration, mais qu'elles n'avaient pas été finalisées à l'époque.
21. Les autorités islandaises indiquent à présent que le 5 décembre 2023, les services du Premier ministre ont publié des lignes directrices à l'intention des agents de la fonction publique concernant la conduite des PHFE (et d'autres agents de la fonction publique) dans leurs relations avec des tiers et des lobbyistes. Ces lignes directrices portent sur les normes juridiques et éthiques qui régissent la communication entre les fonctionnaires et les lobbyistes et mettent l'accent sur l'obligation des lobbyistes de rendre compte de leurs activités et sur l'obligation des fonctionnaires de guider les lobbyistes à cet égard. En outre, elles comportent des exemples spécifiques de comportements attendus, par exemple lorsque des cadeaux ou d'autres avantages sont offerts, et soulignent que les fonctionnaires doivent signaler les comportements illégaux des lobbyistes. Elles soulignent également l'obligation des fonctionnaires de respecter les principes d'égalité et d'objectivité de traitement, d'assurer la transparence et de prendre toutes les décisions sur la base de critères objectifs. Enfin, elles définissent également des exigences en matière d'enregistrement et soulignent l'obligation de donner, dans les notes explicatives accompagnant les actes juridiques, des informations sur les personnes ou les entités privées ayant participé à l'élaboration de ces actes. Les autorités indiquent que les lignes directrices ont été distribuées aux ministères et publiées sur le site web officiel des services du Premier ministre³.
22. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il se félicite de l'adoption de lignes directrices à l'intention des agents de la fonction publique concernant leur interaction avec les tiers et les lobbyistes, qui semblent couvrir les domaines nécessaires pour promouvoir la transparence à cet égard, y compris l'obligation de signaler les comportements illégaux et de rendre publiques les informations relatives à l'empreinte législative des projets d'actes juridiques, en divulguant la participation de personnes et d'entités privées à leur préparation. Il

³ <https://www.stjornarradid.is/rikisstjorn/sidareglur-hagsmunir-og-hagsmunaverdir/leidbeiningar-um-samskipti-vid-hagsmunaverdi/>.

considère que l'adoption des lignes directrices et de la loi précédemment adoptée sur les conflits d'intérêts dans les services gouvernementaux (en vigueur depuis 2021), répond de manière adéquate aux préoccupations sous-jacentes à cette recommandation.

23. Le GRECO conclut que la recommandation iv a été mise en œuvre de manière satisfaisante.

Recommandation ix

24. *Le GRECO avait recommandé de renforcer la crédibilité du système d'enregistrement des déclarations d'intérêts financiers concernant les personnes occupant des hautes fonctions de l'exécutif, en assurant un plus grand respect des règles grâce à un système de contrôle, ce qui fournirait conseils et orientations, et en mettant en œuvre un mécanisme pour sanctionner le non-respect des obligations.*
25. Il est rappelé que cette recommandation avait partiellement été mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le respect par la quasi-totalité des PHFE de leurs obligations en matière de déclarations d'intérêts financiers et le rôle de surveillance du Premier ministre à cet égard avaient été notés. À l'époque, les autorités avaient également l'intention d'adopter des règles sur le contrôle de l'adhésion au système de déclaration financière. Toutefois, le GRECO a souligné qu'il était toujours nécessaire de prévoir des sanctions spécifiques pour les violations par les PHFE de leurs obligations déclaratives, les « conséquences politiques » étant jugées à elles seules insuffisantes.
26. Les autorités islandaises indiquent à présent que le 19 décembre 2023, les services du Premier ministre ont présenté au Cabinet des ministres les lignes directrices pour les PHFE sur l'obligation de déclarer leurs intérêts financiers, qui ont été adoptées, distribuées aux Secrétaires permanents des ministères et publiées sur le site web. Ces lignes directrices définissent en détail le rôle de contrôle des services du Premier ministre et les procédures en cas de non-respect de la loi sur les conflits d'intérêts au sein des services gouvernementaux. Selon les lignes directrices, les services du Premier ministre doivent informer les ministres, les secrétaires permanents et les conseillers politiques de leur obligation de soumettre des déclarations. Les secrétaires permanents, à leur tour, doivent informer leurs directeurs de cabinet et les ambassadeurs de cette obligation. Les lignes directrices fixent également le calendrier de soumission des déclarations aux services du Premier ministre et décrivent les conséquences du non-respect des délais de soumission. Toute violation réelle ou présumée par les PHFE, à l'exception des ministres, doit être signalée au ministère concerné, qui peut imposer des sanctions, y compris la réprimande pour les infractions mineures et le licenciement pour les infractions graves ou répétées. En ce qui concerne les ministres, les manquements individuels à cet égard doivent être notifiés par le Premier ministre au Cabinet. Selon les autorités, les lignes directrices renforcent encore le rôle de surveillance des services du Premier ministre et mettent en évidence les responsabilités et les obligations spécifiques de chaque ministère en ce qui concerne le respect de l'obligation de déclarer ses intérêts financiers.
27. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. L'adoption des lignes directrices sur la soumission des déclarations d'intérêts financiers par les PHFE est

une évolution bienvenue, car elle contribue à une plus grande clarté concernant les règles et procédures, les responsabilités pertinentes des services du Premier ministre et des ministères, ainsi que les conséquences en cas de non-respect. Cela dit, les autorités maintiennent un système où les sanctions pour les violations de ces règles par les PHFE, à l'exclusion des ministres, doivent être décidées par les ministères et sont limitées à la « responsabilité politique » en ce qui concerne les ministres. Cet aspect de la recommandation reste donc à traiter.

28. Le GRECO conclut que la recommandation ix reste partiellement mise en œuvre.

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

Recommandation xi

29. *Le GRECO avait recommandé i) de compléter les codes de conduite de la Police et de la Garde côtière islandaise de manière à traiter plus largement les conflits d'intérêts et les activités politiques et à offrir des orientations pratiques à l'aide de commentaires explicatifs et d'exemples pratiques sur toutes les questions liées à la corruption ainsi que le conseil confidentiel, et ii) de mettre en place un mécanisme de supervision crédible assorti de sanctions, qui soit clair pour tous.*

30. Il est rappelé que cette recommandation n'avait pas été mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le GRECO avait pris note de l'adoption de modifications des codes de conduite de la police et des garde-côtes, mais il n'avait pas eu l'occasion d'examiner ces textes sur le fond, étant donné qu'ils n'avaient été adoptés que récemment alors.

31. Les autorités islandaises indiquent à présent que le 23 novembre 2023, le code de conduite de la police et le projet de code de conduite des garde-côtes ont été à nouveau mis à jour et publiés sur le site web officiel de la police et sur Intranet. Une présentation générale des codes mis à jour était prévue au début de l'année 2024. Les autorités précisent que le projet de code de conduite pour les garde-côtes est basé sur le code actualisé de la police et énonce les principes⁴ à respecter par le personnel de la Garde côtière, souligne les risques de conflits d'intérêts, y compris dans les procédures de recrutement, le respect de la confidentialité, et établit des règles sur la recherche d'un accord préalable à l'exercice d'activités parallèles et à la participation à des activités politiques. Le projet de code stipule également que ses violations peuvent donner lieu à des plaintes ou à des réprimandes. Selon les autorités, son adoption définitive est prévue pour juin 2024.

32. En ce qui concerne les conseils confidentiels, les autorités indiquent que tous les employés de la police peuvent bénéficier d'au moins 10 consultations gratuites par an et fournissent une description détaillée des diverses initiatives prises depuis 2003 pour traiter les problèmes psychologiques⁵ et personnels rencontrés par les officiers de police

⁴ Notamment l'honnêteté, l'objectivité, l'équité, la considération, la fidélité, la discrétion et le professionnalisme.

⁵ Les services fournis dans le cadre de ce contrat comprennent : 1. des services d'urgence pour les groupes à la suite d'une expérience traumatisante 2. des services d'urgence pour les individus 3. une introduction au centre de formation et de développement professionnel de la police sur les traumatismes professionnels et les réactions qui y sont liées. Selon les autorités, le conseil comprend également des discussions sur les dilemmes éthiques.

en relation avec les traumatismes et l'environnement professionnel. Selon les autorités, l'un des principaux facteurs de risque identifiés dans le contexte de la corruption au sein de la police était les problèmes personnels, souvent associés aux traumatismes et à l'environnement professionnel. En réponse à ce risque, des services psychologiques confidentiels ont été mis en place en 2007 pour l'ensemble du personnel de police, offrant également une plateforme confidentielle pour discuter des dilemmes éthiques. Les autorités indiquent que ces services sont utilisés chaque année par 20 à 25 % du personnel de police. Enfin, les autorités informent de l'intention de mener un projet de recherche en collaboration entre le Bureau des commissaires de la police nationale et l'Université d'Akureyri dans le courant de l'année 2024.⁶

33. En outre, le document concernant la politique d'examen de l'intégrité⁷, publié par le Commissaire national de la police islandaise le 9 janvier 2024 envisage, en particulier, de sauvegarder les valeurs éthiques et de donner des orientations au sein de la police concernant les principales obligations et responsabilités des agents et de faciliter la prise de décision en cas de dilemmes éthiques. À cet égard, l'examen de l'intégrité envisage trois grandes catégories de mesures et de lignes d'action : les outils de contrôle de l'intégrité⁸ ; le processus de développement de la gestion de l'intégrité⁹ ; et l'organisation du programme de gestion de l'intégrité¹⁰. Selon la politique d'examen de l'intégrité, les chefs de la police « doivent tenir compte » de ce document dans leur travail quotidien.
34. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il se félicite de l'adoption du Code de conduite révisé de la police, qui énonce les grands principes relatifs à la conduite éthique et à l'intégrité, tels que la transparence, la confidentialité, les cadeaux ou concessions, les conflits d'intérêts, la conduite à tenir pendant et en dehors de l'exercice des fonctions officielles, ainsi que l'utilisation des médias sociaux. Le code établit également que les violations de ses dispositions peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, telles que des réprimandes écrites¹¹. Les principes d'éthique et d'intégrité figurent en bonne place dans une politique globale d'examen de l'intégrité (voir ci-dessus), qui constitue une approche globale de la mise en œuvre du Code de conduite de la police, ainsi que de la formation des fonctionnaires de police à son contenu. Il s'agit sans aucun doute de mesures encourageantes, car elles vont dans la bonne direction. Néanmoins, le GRECO note que les dispositions du Code ne répondent pas suffisamment aux préoccupations qui ont conduit à la présente recommandation (voir les paragraphes 139-140 du Rapport d'évaluation). En particulier, le Code ne comprend aucune définition des principes qu'il énonce. De plus, il ne comporte aucune

⁶ Selon le modèle de recherche établi par Fekjær et Peterson (2018) <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10439463.2018.1467417>

⁷ Le document relatif à la Politique d'examen de l'intégrité constitue une synthèse des principales normes éthiques et des procédures opérationnelles à appliquer au sein de la police pour garantir l'intégrité, la transparence dans le recrutement et les promotions, une gestion financière responsable, le respect des règles en matière de cadeaux et de concessions, la protection des lanceurs d'alerte et il envisage une révision de la politique des ressources humaines au sein de la police.

⁸ Comprend la définition de l'intégrité, les instructions, la politique éducative et le suivi.

⁹ Cycles continus d'organisation, de conformité, de suivi et de mise en œuvre de la gestion de l'intégrité et de son maintien au sein des services de police.

¹⁰ Concerne la répartition des responsabilités et la coordination du respect de la conformité.

¹¹ Conformément à la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires (n° 70/1996).

exigence claire en matière de neutralité politique des policiers dans leur travail quotidien . En outre, bien que l'annexe 1 du code comprenne certaines questions d'autoréflexion pour les fonctionnaires de police, les questions seules ne suffisent pas pour donner les orientations nécessaires. Par conséquent, le Code devrait être complété par des exemples pratiques sur la manière dont un fonctionnaire de police doit agir dans une situation spécifique, comme il a été recommandé. En ce qui concerne les garde-côtes, le GRECO appelle les autorités à adopter le Code de conduite révisé, en incorporant les aspects supplémentaires décrits dans la présente recommandation. Enfin, aucune nouvelle mesure n'a été signalée en ce qui concerne les conseils confidentiels sur les questions d'éthique et d'intégrité dont pourraient disposer les fonctionnaires de police.

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

Recommandation xii

36. *Le GRECO avait recommandé d'élaborer des programmes de formation et des mesures de sensibilisation concernant l'intégrité et la déontologie professionnelle (notamment les conflits d'intérêts et autres questions relatives à la prévention de la corruption) à l'intention des autorités répressives, en tenant compte de leurs spécificités, de la diversité des fonctions et des vulnérabilités.*
37. Il est rappelé que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. La formation des fonctionnaires de police était dispensée au Centre de formation du Commissaire national de la police islandaise et à l'Université d'Akureyri. Toutefois, aucune information n'a été communiquée concernant la formation des garde-côtes islandais sur les questions de lutte contre la corruption. À l'époque, les cours de formation pour les agents des garde-côtes devaient être révisés avant à la fin de 2022.
38. Les autorités islandaises ont maintenant fait savoir que le Commissaire national de la police islandaise souhaite mener, à partir du troisième trimestre 2024, des programmes de formation spécialisés en matière d'intégrité et des activités de sensibilisation pour tous les fonctionnaires de police au Centre de formation et de développement professionnel de la police. Les cours de formation prévus dans le cadre de ces programmes devraient être dispensés en 2025 et consisteront en un examen et une présentation des procédures et des politiques du document sur la politique d'examen de l'intégrité et sera incorporée à la formation de base concernant les enquêtes pénales, aux cours pour cadres moyens et à d'autres programmes de formation. Les autorités signalent en outre qu'un manuel sur l'examen de l'intégrité destiné aux fonctionnaires de police a été publié et comprend des exemples de problèmes éthiques et les moyens de les résoudre. En ce qui concerne la Garde côtière, les cours de formation établis pour ses employés couvrent les droits et les devoirs des fonctionnaires, le droit administratif, l'intégrité et l'éthique professionnelle, les questions de conflit d'intérêts et le droit relatif à la protection de la vie privée et à la sécurité.
39. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il prend note avec intérêt de l'intention de transférer les activités de formation au Centre de formation et de développement professionnel de la police et de développer un programme de formation

dédié à l'intégrité à partir du troisième trimestre 2024. Il note également que la formation initiale et la formation continue annuelle font partie des mesures envisagées dans le cadre du Document d'orientation sur l'examen de l'intégrité (voir paragraphe 32). Les dispositions prévues en matière de formation, telles que décrites, semblent prendre en considération la nécessité de développer et d'offrir une formation régulière aux fonctionnaires de police sur l'intégrité et l'éthique, pour couvrir les conflits d'intérêts et d'autres questions de lutte contre la corruption. Toutefois, ces formations doivent encore être mises en œuvre. Aucune nouvelle information n'a été communiquée concernant le nombre de sessions de formation sur l'éthique et l'intégrité organisées pour le personnel de la Garde côtière au cours de la période de référence et le nombre de participants.

40. Le GRECO conclut que la recommandation xii reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation xiii

41. *Le GRECO avait recommandé i) de renforcer le rôle de la commission d'évaluation des compétences dans le processus de sélection à tous les niveaux et d'inclure des examens (vérifications) d'intégrité lors du recrutement et à des intervalles périodiques ; et ii) d'annoncer en général les vacances et de les pourvoir à l'issue d'un processus de sélection fondé sur des critères objectifs.*
42. Il est rappelé que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le GRECO a pris note de la suppression de la Commission d'évaluation des compétences et du transfert de la responsabilité des décisions de recrutement aux commissaires de police. Il a également noté avec satisfaction que le Ministre de la Justice a supervisé la publication régulière des postes vacants au sein de la police et les nominations conformément à des critères clairs. Toutefois, il n'a pas été en mesure d'analyser les nouvelles procédures de recrutement, qui étaient en cours d'élaboration à l'époque, afin de déterminer si elles comprenaient les contrôles de l'intégrité nécessaires, et si elles prévoyaient la publication des postes vacants au sein de la police, comme cela avait été recommandé.
43. Les autorités islandaises indiquent à présent que le document d'orientation relatif à l'examen de l'intégrité (voir paragraphe 32) vise également à garantir le respect des règles relatives aux procédures concurrentielles et transparentes de recrutement, de promotion et de reconduction dans les fonctions, fondées sur des critères clairs, et à procéder à des contrôles des antécédents si nécessaire.
44. En outre, les autorités indiquent que le 2 mai 2024, le Commissaire national de la police islandaise a publié les Procédures opérationnelles sur le recrutement dans la police, composées de sept articles, qui réglementent en détail le champ d'application des Procédures, l'évaluation des besoins en matière de recrutement, la préparation du processus de recrutement, la commission de sélection, les entretiens de recrutement, l'embauche, le stockage des données et le droit d'accès aux informations générées au cours du processus de recrutement. En particulier, les Procédures opérationnelles prévoient que tous les postes vacants au sein de la police doivent, en règle générale,

être publiés, à quelques exceptions près¹². Les postes vacants de fonctionnaires de police doivent être publiés au journal officiel et sur le forum des emplois de l'État et doivent prévoir un délai de 14 jours au moins pour le dépôt des candidatures, tandis que les postes vacants d'employés généraux de l'État doivent prévoir un délai de dix jours au moins pour ce faire. Bien que les procédures permettent de créer une commission de sélection, la responsabilité principale des décisions de recrutement à l'issue du concours incombe aux chefs de police concernés, qui peuvent mener la procédure de recrutement sans créer de commission de sélection.¹³ Les critères d'évaluation des candidats sont déterminés sur la base des exigences du poste vacant, y compris toute modification nécessaire de ces exigences. L'examen initial des dossiers des candidats peut déboucher sur des entretiens, qui doivent être menés au moyen de questions standardisées, adressées dans le même ordre à chaque candidat, afin de sélectionner le candidat le plus qualifié.

45. En ce qui concerne le contrôle des antécédents, la politique d'examen de l'intégrité prévoit que nul ne peut être nommé ou embauché dans la police s'il a été condamné, après l'âge de 18 ans, pour un acte criminel pouvant être considéré comme honteux aux yeux du grand public ou s'il a fait preuve d'un comportement susceptible de diminuer la confiance dont doivent bénéficier en général les fonctionnaires de police¹⁴. Des contrôles des antécédents¹⁵ sont effectués pour vérifier les casiers judiciaires antérieurs en consultant le registre des casiers judiciaires et le registre des affaires de police avant de prendre des décisions concernant le recrutement, la mutation d'agents, les promotions et les renouvellements de mandat. Selon les autorités, une procédure normalisée de vérification des antécédents pour l'évaluation de l'intégrité sera mise en œuvre à partir du deuxième trimestre 2024 et comprendra la vérification des antécédents judiciaires et des vérifications plus larges concernant les risques de corruption, couvrant toutes les informations et données disponibles à la police, y compris le comportement des candidats dans leur travail antérieur ou leur vie personnelle.

¹² Les exemptions à l'obligation de publier les postes vacants comprennent les projets d'une durée de deux mois ou moins ; les postes temporaires (pour remplacer les agents en disponibilité, en congé de maladie, etc.) d'une durée maximale d'une année consécutive ; les postes vacants annoncés au cours des six derniers mois et spécifiant qu'ils seraient pourvus pendant six mois ; les postes vacants dans le cadre de mesures temporaires du marché offertes par le gouvernement et les entités du marché du travail ; les emplois à temps partiel pour les personnes ayant une capacité de travail réduite ; et les nominations intérimaires temporaires.

¹³ Chaque administration policière (généralement, le chef de police) détermine la composition du comité de sélection en fonction de chaque nomination. Par rapport aux comités d'évaluation des compétences précédemment supprimés, les comités de sélection ont un rôle plus large dans la sélection du candidat le plus qualifié, puisqu'ils participent à l'ensemble de la procédure d'embauche, y compris aux entretiens. À la fin de la procédure, le comité de sélection présente une analyse complète des candidats individuels et une évaluation au chef de la police quant au candidat le plus qualifié pour le poste concerné. Bien que la décision de créer ou non un comité de sélection pour une procédure de recrutement donnée relève du chef de police et que l'évaluation du comité soit consultative, si un chef de police ne choisit pas le candidat recommandé par le comité de sélection, cette décision doit être motivée. Cette motivation peut être utilisée par un candidat non retenu dans le cadre d'un recours administratif ou judiciaire.

¹⁴ Voir l'article 28.e de la loi sur la police n° 90/1996.

¹⁵ La politique d'examen de l'intégrité précise en outre que le contrôle des antécédents doit être effectué conformément au point a), aux articles 28 et 38 de la loi sur la police, au Code de conduite de la police, à la loi sur les fonctionnaires, à la loi sur les procédures administratives n° 37/1993 et aux procédures applicables définies par le Commissaire national de la police islandaise.

46. Enfin, les autorités renvoient à la liste de points à vérifier publiée en 2014 par le ministère des Finances et des Affaires économiques intitulée « Le début d'un emploi – Recrutement » et au manuel intitulé « Recrutement pour les services de l'État ». Cette liste de points à vérifier exige notamment que tous les postes vacants soient publiés, qu'il s'agisse de postes officiels ou d'autres emplois de la fonction publique¹⁶.
47. Le GRECO prend note des informations communiquées. En ce qui concerne la première partie de la recommandation, il note que le rôle des commissions de sélection a été clairement défini dans les Procédures opérationnelles sur le recrutement dans la police. La participation de cet organe collectif dans la procédure de recrutement est facultative et, tandis que son rôle semble avoir été renforcé, la décision finale revient au chef de la police concerné. L'obligation pour un chef de police de présenter une justification motivée pour ne pas recruter le candidat jugé le plus qualifié par le comité de sélection constitue une garantie adéquate dans les procédures de recrutement. Toutefois, la décision d'un chef de police de ne pas nommer de comité de sélection pour une procédure de recrutement spécifique n'exige aucune justification de ce type. En outre, la proportion de décisions de recrutement prises individuellement par les chefs de police, sans l'intervention d'un comité de sélection, n'est pas connue, ce qui ne permet pas d'évaluer si les procédures de recrutement actuelles sont conformes à la recommandation. En ce qui concerne les contrôles de l'intégrité, le GRECO note que le document sur la politique d'examen de l'intégrité exige la réalisation d'un contrôle des antécédents pour vérifier tout casier judiciaire antérieur, la conformité avec le Code de conduite de la police et d'autres législations pertinentes. Une nouvelle procédure prévoyant des contrôles d'intégrité plus étendus devrait être mise en œuvre à partir du deuxième trimestre 2024. Cela va dans la bonne direction et renforcerait la nature globale des contrôles d'intégrité dans le contexte du recrutement de la police.
48. En ce qui concerne la seconde partie de la recommandation, le GRECO note avec satisfaction que les procédures opérationnelles sur le recrutement dans la police récemment adoptées visent à parvenir à une approche homogène en matière de recrutement, à établir une règle générale pour la publication des postes vacants et à mettre en place une procédure de sélection fondée sur des critères clairs, découlant des exigences spécifiques des postes vacants annoncés. La seconde partie de la recommandation a donc été respectée.
49. Dans l'ensemble, le GRECO reconnaît les progrès réalisés. Toutefois, jusqu'à ce que l'on dispose de preuves supplémentaires du recours régulier aux comités de sélection, qui ont désormais un rôle plus instrumental que leurs prédécesseurs, les comités d'évaluation des compétences, et de l'élargissement du champ d'application des contrôles d'intégrité le GRECO ne peut pas considérer que cette recommandation a été mise en œuvre plus que partiellement.
50. Le GRECO conclut que la recommandation xiii reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation xiv

¹⁶ Voir l'article 7 de la loi n° 70/1996 sur les fonctionnaires gouvernementaux.

51. *Le GRECO avait recommandé d'appliquer au non-renouvellement des contrats des agents des services de maintien de l'ordre des critères précis, équitables et transparents, fondés sur le mérite, ainsi que de prévoir des possibilités de recours permettant de contester ces décisions.*
52. Il est rappelé que cette recommandation n'avait pas été mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Les autorités ont rappelé les dispositions déjà en vigueur au moment de l'adoption du rapport d'évaluation et ont indiqué qu'il était nécessaire de procéder à une analyse de la législation sur le non-renouvellement des contrats de fonctionnaires de police. Toutefois, aucun progrès tangible n'a été démontré à l'époque.
53. Les autorités islandaises font désormais valoir qu'un groupe de travail établi par le Commissaire national de la police islandaise élabore des procédures spécifiques de mutation et de non-renouvellement des contrats, qui devaient être publiées durant le dernier trimestre 2024. En outre, les autorités se réfèrent également au document sur la politique d'examen de l'intégrité (voir paragraphe 32 ci-dessus), selon lequel « les décisions relatives aux promotions et aux mutations sont fondées sur les données objectives et transparentes existantes qui permettent d'évaluer les agents. En font partie les performances antérieures de l'agent, telles que les résultats des réunions de développement de carrière, l'évaluation de la direction, les critiques, les plaintes écrites et les plaintes déposées ».
54. Le GRECO prend note des informations soumises par les autorités. Le travail en cours concernant les procédures spécifiques concernant les mutations et les renouvellements de contrats des fonctionnaires de police est prometteuse, mais elle ne s'est pas encore concrétisée. Le GRECO note que, selon les Procédures opérationnelles sur le recrutement dans la police, les fonctionnaires sont nommés pour cinq ans à leur poste, y compris dans la police. Cela maintient les risques et les vulnérabilités de la carrière des agents des forces de l'ordre, soulignés dans le rapport d'évaluation (paragraphe 167). Le GRECO sera en mesure de réévaluer la mise en œuvre de la présente recommandation, une fois que le texte pertinent aura été présenté et adopté par les autorités islandaises. A l'heure actuelle, étant donné l'absence de mesures tangibles pour remédier aux préoccupations sous-jacentes à cette recommandation, celle-ci ne peut être considérée comme mise en œuvre, même partiellement.
55. Le GRECO conclut que la recommandation xiv n'a pas été mise en œuvre.

Recommandation xv

56. *Le GRECO avait recommandé que des règles solides soient élaborées pour la police et les garde-côtes islandais, en matière d'obtention de cadeaux, d'hospitalité et d'autres avantages.*
57. Il est rappelé que cette recommandation avait été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le GRECO s'est félicité de l'adoption d'une réglementation sur les cadeaux et autres avantages applicables à tous les fonctionnaires de police, qui définissait les concepts pertinents et qui prévoyait des exceptions détaillées concernant les cadeaux acceptables, des exemples concrets et des sanctions

en cas de violation. Toutefois, aucune règle similaire n'avait été adoptée à l'époque pour le personnel des garde-côtes.

58. Les autorités islandaises indiquent maintenant que l'adoption des règles et lignes directrices concernant les cadeaux et autres avantages liés aux activités de la Garde côtière islandaise est prévue courant juin 2024. Le projet de règles et de lignes directrices interdit aux employés de la Garde côtière d'utiliser leur position pour obtenir des faveurs personnelles d'une nature telle qu'elles pourraient leur permettre d'influencer le traitement, les actions ou les décisions concernant les activités de la Garde côtière. Ces faveurs comprennent les cadeaux, les voyages, les séjours à l'hôtel, les rafraîchissements, les remises, les prêts ou autres faveurs. Les règles prévoient également qu'à titre exceptionnel, les employés sont autorisés à recevoir ou à offrir des cadeaux lors d'occasions spéciales, mais ceux-ci doivent être « modestes et conformes aux normes habituelles », et leur valeur ne doit pas dépasser 100 euros. Le respect de ces règles doit être assuré par le directeur, et les infractions peuvent donner lieu à des plaintes écrites ou à des réprimandes. Enfin, le projet de règles prévoit une liste de questions pour aider le personnel de la Garde côtière à déterminer si les cadeaux ou les réductions offerts peuvent être acceptés.
59. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il note que le projet de règles sur les cadeaux et autres avantages contient des restrictions claires sur la question de savoir si et quand des cadeaux et autres faveurs peuvent être acceptés ou doivent être refusés. L'adoption prochaine de ces règles répondrait de manière adéquate à la présente recommandation. Par conséquent, le GRECO appelle les autorités à promulguer la réglementation pertinente sur les cadeaux et autres avantages applicables à l'ensemble du personnel des garde-côtes, et à assurer leur mise en œuvre effective dans la pratique par une supervision appropriée et les sanctions nécessaires en cas de violation.
60. Le GRECO conclut que la recommandation xv reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation xvi

61. *Le GRECO avait recommandé qu'une étude soit réalisée sur la pratique des activités parallèles ou après cessation des fonctions des agents des forces de l'ordre et que soit adopté, compte tenu des résultats, un cadre plus strict qui permettrait de limiter les risques de conflits d'intérêt.*
62. Il est rappelé que cette recommandation avait été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Alors que le cadre réglementaire sur les activités parallèles avait été adopté précédemment, un règlement similaire concernant les restrictions relatives à l'après-mandat était en cours d'élaboration, mais il n'avait pas été finalisé à l'époque.
63. Les autorités islandaises font maintenant valoir que le Commissaire national de la police islandaise a procédé à un examen informel¹⁷ de la nécessité d'imposer des restrictions

¹⁷ Selon les autorités, l'examen informel a consisté à vérifier si la NCIP avait reçu des notifications sur des cas de conflits d'intérêts postérieurs à l'emploi. Il a révélé qu'aucune information ou notification de ce type n'avait été

aux activités postérieures à l'emploi des fonctionnaires de police. Selon les autorités, les conclusions préliminaires de cet examen donnent à penser que les activités postérieures à l'emploi ne présentent généralement pas de risque de conflit d'intérêts. Le Commissaire national n'a reçu aucune information sur des cas concrets comportant de tels risques. En outre, les autorités rappellent que tous les fonctionnaires de la police signent un accord de confidentialité, qui doit être respecté à la fois pendant et après leur emploi. Etant donné les conclusions de l'examen susmentionné, le ministère de la Justice estime qu'il n'est pas nécessaire de réaliser une étude sur les activités post-emploi des personnels de police. Selon le ministère, les règles relatives aux restrictions concernant l'emploi parallèle sont considérées comme formant un cadre suffisamment strict au sein de la police.

64. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il semblerait que l'intention d'adopter une réglementation spécifique concernant les restrictions aux situations de post-emploi applicables à tous les fonctionnaires de police ait été réduite à néant. Bien que le GRECO se félicite de l'examen informel réalisé par le Commissaire national sur les risques possibles de conflits d'intérêts une fois que les fonctionnaires de police quittent leurs fonctions, une vérification des notifications reçues par le Commissaire national ne peut être considérée comme une étude au sens de la présente recommandation. De plus, le GRECO reste préoccupé par l'absence de toute garantie pour prévenir les risques de conflits d'intérêt dans le contexte des activités post-emploi des anciens fonctionnaires de police à l'avenir. À cet égard, le GRECO se réfère aux conclusions du Rapport d'évaluation (paragraphe 181), qui font état « d'importants mouvements vers le secteur privé étant donné l'absence de cadre limitant le « pantouflage » et notamment de périodes de carence », ainsi que de « cas où d'anciens fonctionnaires de police se mettaient à travailler dans des sociétés ou à faire des affaires en lien avec leur précédent emploi dans la police ». Selon le GRECO, une telle situation serait en contradiction avec l'exigence selon laquelle « l'agent public ne doit pas tirer abusivement parti de sa fonction publique pour obtenir un emploi en dehors de la fonction publique » (article 26 de la Recommandation no. R(2000) 10 sur les codes de conduite pour les agents publics). Par conséquent, cet aspect de la recommandation doit encore être traité de manière exhaustive.
65. Le GRECO conclut que la recommandation xvi reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation xvii

66. *Le GRECO avait recommandé i) de mettre en place ou de désigner au sein de la structure policière une unité centrale chargée de s'occuper de la surveillance et des enquêtes internes, sous la responsabilité du Commissaire national de la police, celui-ci devant avoir la pleine maîtrise des politiques internes, notamment en matière d'intégrité, de gestion des risques et de surveillance ; et ii) de réviser la chaîne de commandement afin d'assurer la mise en œuvre effective de ces mesures, sans ingérence ministérielle et politique.*
67. Il est rappelé que cette recommandation avait partiellement été mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le GRECO a accueilli favorablement l'adoption d'une nouvelle réglementation qui clarifie le rôle du Commissaire national de la police

reçue. Les résultats de l'examen ont été communiqués au ministère de la justice, mais aucun rapport écrit ou autre document n'a été préparé à la suite de l'examen.

islandaise, qui institue un Conseil de la police et qui renforce le rôle de la Commission de surveillance de la police en cas de violations de l'éthique ou de l'intégrité. Toutefois, la réorganisation de la police n'était pas encore achevée à l'époque, en vue de renforcer le contrôle interne et le rôle du Commissaire national à cet égard, étant donné les conclusions de l'audit réalisé en 2020 par l'Audit indépendant des comptes de l'État.

68. Les autorités islandaises indiquent à présent qu'à la suite de l'approbation en 2021 d'une nouvelle réglementation concernant le Commissaire national de la police islandaise, le rôle de cette institution en tant qu'autorité centrale de coordination au sein des services de maintien de l'ordre a été renforcé. Dans l'exercice de ses fonctions de coordination nouvellement établies, le Commissaire national a publié, par exemple, le nouveau Code de conduite de la police, des règles sur la protection des lanceurs d'alerte, le document sur la Politique d'examen de l'intégrité et des règles de procédure sur la communication de dossiers et de documents à la Commission de surveillance de la police.
69. En outre, les autorités indiquent que des projets de modifications de la loi sur la police ont été soumis au Parlement en 2023 afin de tenir compte des conclusions de l'audit administratif réalisé en 2020. Selon les autorités, ces modifications visent à créer une unité indépendante de contrôle interne de la qualité au sein du Commissariat national, qui serait dirigée par un commissaire indépendant nommé pour une durée de cinq ans par le Ministre de la Justice, avec pour mission de promouvoir un meilleur fonctionnement du maintien de l'ordre et de superviser l'exécution des tâches des fonctionnaires de police conformément à la législation, à la réglementation et aux procédures en vigueur. En outre, le projet prévoit de renforcer la Commission de surveillance de la police en portant le nombre de ses membres de trois à cinq et en faisant du poste de président de la Commission un poste à temps plein, nommé par le ministre de la Justice pour une durée de cinq ans. Enfin, les autorités estiment que l'approbation du règlement relatif au Commissaire national et l'adoption attendue de modifications de la loi sur la police clarifieront la chaîne de commandement au sein de la police et contribueront à la mise en œuvre effective des politiques et des contrôles internes recommandés. Les autorités indiquent que les projets de modifications seront soumis au Parlement en janvier 2024 en vue d'une adoption finale en juin 2024.
70. Le GRECO prend note des informations communiquées par les autorités. Il se réjouit de constater que le renforcement du rôle et de la fonction du Commissaire national, signalé précédemment, est attesté par les mesures pratiques prises par le Commissaire dans les domaines de la promotion de l'éthique et de l'intégrité (publication du Code de conduite de la police, de la Politique d'examen de l'intégrité et d'autres procédures pertinentes). Ces mesures positives avaient déjà été reconnues dans le précédent rapport de conformité. Le GRECO note qu'une proposition de loi a été déposée devant le Parlement pour renforcer encore le contrôle interne par la création d'une unité spécialisée sous l'autorité du Commissaire national. Cette initiative, qui répond à la première composante de la recommandation xvii, doit encore se concrétiser.
71. En ce qui concerne la révision de la chaîne de commandement au sein de la police afin de garantir la mise en œuvre effective des politiques internes sans ingérence ministérielle et politique, le GRECO prend note du fait que des modifications législatives ont été soumises au Parlement afin de traiter ces questions entre autres. Cependant, l'adoption de ces modifications est toujours en suspens.

72. Le GRECO conclut que la recommandation xvii reste partiellement mise en œuvre.

Recommandation xviii

73. *Le GRECO avait recommandé de développer et de mettre en œuvre des règles précises pour les agents des forces de l'ordre sur la protection des lanceurs d'alerte, afin de compléter l'actuelle obligation de signalement exigée par les Règles de conduite.*
74. Il est rappelé que cette recommandation a été partiellement mise en œuvre dans le Deuxième rapport de conformité. Le GRECO a accueilli favorablement l'entrée en vigueur de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte (n° 40/2020) et il espère pouvoir examiner les mesures de sensibilisation et de formation pour assurer l'application de cette législation.
75. Les autorités islandaises indiquent maintenant que pour compléter davantage la loi sur la protection des lanceurs d'alerte et offrir une protection efficace aux fonctionnaires de police qui signalent de bonne foi d'éventuels cas de corruption et d'autres violations, le Commissaire national de la police islandaise a publié, le 23 novembre 2023, les « Procédures sur la protection des lanceurs d'alerte lorsque des agents divulguent des informations sur des violations de la loi ou d'autres comportements répréhensibles ». Ces procédures se composent de six articles opérationnels, qui définissent le champ d'application et l'objet, les définitions, la divulgation interne et externe, les mesures de protection des lanceurs d'alerte et l'enregistrement des affaires touchant des lanceurs d'alerte. Une formation sur la protection des lanceurs d'alerte est dispensée aux fonctionnaires de police sous la forme de séminaires réguliers au Centre de formation et de développement professionnel de la police et de séminaires en ligne destinés à la police en général.
76. Le GRECO prend note des informations communiquées. Il se félicite de l'adoption des Procédures sur la protection des lanceurs d'alerte, qui clarifient plusieurs questions clés dans ce domaine. En particulier, les Procédures permettent de signaler de bonne foi des violations de la loi ou d'autres comportements pouvant être contraires à la législation et à la réglementation, y compris en matière d'éthique et d'intégrité, en interne, c'est-à-dire au sein de la police (au supérieur hiérarchique direct ou à un autre supérieur au sein du service), y compris de manière anonyme par le biais du portail de lanceurs d'alerte de la police, ainsi qu'à d'autres organismes publics, tels que le Procureur de district, la Commission de supervision de la police, le Commissaire parlementaire, l'Auditeur de l'État, l'Administration de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que le Ministre de la Justice. Après avoir épuisé ces voies de signalement internes, les fonctionnaires de police peuvent également signaler des actes répréhensibles à des voies externes, y compris les médias. Les Procédures prévoient également des mesures détaillées pour protéger les lanceurs d'alerte, notamment l'exclusion de toute responsabilité pénale ou administrative en cas de signalement, ainsi que la protection contre les mesures discriminatoires, disciplinaires ou de représailles sur le lieu de travail. En cas de litige sur la légalité des révélations, les lanceurs d'alerte ont droit à une aide juridique devant les tribunaux de district, de la Cour d'appel et de la Cour suprême. Les Procédures prévoient que les mesures de protection restent en place même après la cessation du rôle de lanceur d'alerte au sein de la police.

77. Le GRECO conclut que la recommandation xviii a été mise en œuvre de manière satisfaisante.

III. CONCLUSIONS

78. **Au vu de ce qui précède, le GRECO conclut que l'Islande a mis en œuvre ou traité de manière satisfaisante neuf des dix-huit recommandations figurant dans le Rapport d'évaluation du Cinquième Cycle.** Parmi les recommandations restantes, huit ont été partiellement mises en œuvre et une n'a pas été mise en œuvre.
79. Plus précisément, les recommandations i, iii-viii, x et xviii ont été mises en œuvre ou traitées de manière satisfaisante, les recommandations ii, ix, xi-xiii, xv-xvii ont été partiellement mises en œuvre et la recommandation xiv n'a pas été mise en œuvre.
80. En ce qui concerne les personnes investies de hautes fonctions de l'exécutif (PHFE), des mesures tangibles ont été prises pour répondre à certaines des recommandations. Le GRECO se félicite de la révision des codes d'éthique applicables aux PHFE. Les actions menées pour sensibiliser les fonctionnaires, y compris les PHFE, aux règles d'intégrité existantes, et leur participation croissante aux formations, désormais plus fréquentes, sont également encourageants. En outre, les lignes directrices récemment adoptées pour les rapports avec les lobbyistes et autres tiers visant à influencer la prise de décision répondent de manière adéquate à la nécessité de promouvoir la transparence à cet égard. La mise en place de règles claires sur la soumission des déclarations d'intérêts financiers par les PHFE est une autre évolution bienvenue. Un mécanisme de contrôle prévoyant des sanctions spécifiques en cas de violation des règles de conduite éthique ou des règles relatives à la présentation des déclarations d'intérêts financiers doit encore être mis en place. À l'heure actuelle, le système destiné à contraindre les ministres à rendre des comptes se limite toujours à la responsabilité politique.
81. En ce qui concerne les forces de l'ordre, le GRECO se félicite de la politique globale d'examen de l'intégrité, qui met en avant la nécessité de sauvegarder et de promouvoir l'intégrité, définit les principes d'un recrutement transparent, établit des règles et des procédures détaillées pour la protection des lanceurs d'alerte et envisage une formation renforcée des fonctionnaires de police en matière d'éthique et d'intégrité. La nouvelle réglementation exigeant la publication des postes vacants au sein de la police et favorisant une approche cohérente du recrutement, par le biais d'une procédure de sélection basée sur des critères clairs, constitue également une évolution positive. Toutefois, les fonctionnaires de police continuent d'être nommés pour une durée limitée et il n'existe toujours pas de critères équitables et transparents pour le non-renouvellement de leurs contrats de travail. Plusieurs autres questions doivent encore être abordées. Alors qu'un code de conduite révisé de la police et un règlement concernant les cadeaux offerts aux fonctionnaires de police ont été adoptés et que le lancement d'un programme de formation remanié pour les fonctionnaires de police sur les questions liées à l'intégrité est imminent, des mesures similaires doivent être prises en ce qui concerne les garde-côtes islandais. La pratique des activités postérieures à l'emploi des agents des forces de l'ordre doit faire l'objet d'un examen approfondi et, sur la base des résultats d'une étude appropriée, un cadre plus strict doit être mis en place à cet égard. Enfin, les modifications de la loi sur la police, actuellement à l'étude,

devraient entraîner une révision de la chaîne de commandement afin de réduire les risques d'influence politique induite dans le fonctionnement quotidien de la police. D'autres mesures sont également prévues pour renforcer le contrôle interne au sein de la police, notamment par la création d'une unité spécialisée sous l'autorité du Commissaire national.

82. Au vu de ce qui précède, le GRECO conclut que l'Islande ne se conforme pas suffisamment aux recommandations figurant dans le Rapport d'évaluation du Cinquième Cycle au sens de l'article 31 révisé bis, paragraphe 10 du Règlement intérieur. Il décide donc d'appliquer l'article 32 révisé, paragraphe 2.i), et demande au Chef de délégation de l'Islande de présenter d'ici le 30 juin 2025 un rapport sur les progrès réalisés en matière de mise en œuvre des recommandations en suspens (c'est-à-dire les recommandations ii, ix, et xi-xvii).
83. En outre, conformément à l'article 32 révisé, paragraphe 2, alinéa ii.c) du Règlement, le GRECO invite la Secrétaire Générale du Conseil de l'Europe à envoyer une lettre - avec copie au Chef de la délégation islandaise - au Ministre islandais des Affaires étrangères, pour attirer l'attention sur le non-respect des recommandations pertinentes et sur la nécessité de prendre des mesures déterminées en vue de réaliser des progrès tangibles dans les meilleurs délais.
84. Enfin, le GRECO invite les autorités islandaises à autoriser, dès que possible, la publication du rapport, à le traduire dans la langue nationale et à rendre publique cette traduction.