

Corruption

GRC



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans les services de police: causes et conséquences Examen de la documentation



Sous-direction
Recherche et Évaluation

Direction des services de police
communautaires, contractuels et autochtones



Gendarmerie royale
du Canada

Royal Canadian
Mounted Police

Canada

Corruption dans les services de police : causes et conséquences
Examen de la documentation

par

Don Loree, Ph.D.

Recherche et évaluation
Direction des services de police communautaires, contractuels et autochtones (SPCCA)
Gendarmerie royale du Canada (GRC)
Ottawa

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de la Gendarmerie royale du Canada ou du gouvernement du Canada.

Disponible dans Internet à l'adresse www.rcmp-grc.gc.ca/ccaps/research_eval_f.htm.
Disponible dans l'InfoWeb à l'adresse infoweb.rcmp-grc.gc.ca.

This document is available in English at: www.rcmp-grc.gc.ca/ccaps/research_eval_e.htm

Numéro de catalogue : PS64-27/2006F-PDF
ISBN 0-662-71313-3

Table des matières

Introduction	2
Qu'est-ce que la corruption et dans quelle mesure existe-t-elle?	3
Facteurs contributifs ou favorisants	10
Autres questions	16
Conséquences de la corruption	19
Traiter le problème?	22
Conséquences	32
Prochaines étapes – Leçons tirées de la documentation	34
Bibliographie	36

Remerciements : L'auteur remercie sincèrement le commissaire adjoint John Neily et le surintendant principal Fraser Macaulay de leur appui et de leur encouragement tout au long du projet.

Introduction

Le terme « corruption » évoque bon nombre d'images et de stéréotypes, peu importe le contexte dans lequel on l'utilise. Dans les médias, on parle couramment de corruption dans les affaires, dans certaines professions, dans la politique et dans de nombreux autres domaines de la vie sociale. Chacune de ces évocations contribue à forger l'image que les citoyens ordinaires ont des personnes et des organisations dont on parle dans les récits et les reportages et peut contribuer à changer les perceptions.

Cependant, dans la plupart des sociétés occidentales et industrielles, on accorde souvent une importance et une attention particulières aux reportages sur la corruption dans les services de police ou chez les agents de police. Un certain nombre de raisons expliquent ce fait. La police, qui a le mandat de servir la société, et cette société lui confie également des pouvoirs qui ne sont pas accordés à d'autres, tels que le pouvoir d'arrêter et de détenir des citoyens ordinaires. Les agents de police sont les seuls dans la société à pouvoir recourir à la force meurtrière dans l'exercice de leurs fonctions. Étant donné leur rôle, leurs responsabilités et leurs pouvoirs, les signalements de cas de corruption dans les services de police, souvent étroitement liés à l'abus de pouvoir et de privilège, sont particulièrement troublants pour de nombreuses personnes. La police doit rendre des comptes à la société sur ses actions, et les signalements de cas de corruption soulèvent de sérieuses questions sur ce lien et sa surveillance. Les citoyens et les collectivités se posent souvent des questions telles que « Pouvons-nous faire confiance à la police? », « Cet incident ne constitue-t-il que la pointe de l'iceberg? », « Y a-t-il d'autres cas de corruption policière dont on n'entend pas parler? », « Que fait-on pour y remédier? », « Quels sont les liens entre la police, la politique et les groupes du crime organisé? ».

La corruption policière découle du manque d'intégrité policière. Cette corruption constitue également l'un des obstacles les plus importants aux relations positives entre le public et la police dans la société d'aujourd'hui (Grant, 2002, p. 12).

Dans le présent document, on examine la documentation relative à la corruption policière de manière à atteindre quatre objectifs. Premièrement, nous voulons étudier et décrire les facteurs à l'origine de la corruption dans les services de police et ceux qui y contribuent. Deuxièmement, nous examinerons sur plusieurs plans les conséquences liées à une telle corruption, soit sur les plans individuel, organisationnel, communautaire et social. Troisièmement, nous tenterons de présenter une vue d'ensemble de ce qui peut ou doit être fait afin de prévenir ou réduire la corruption dans les services de police. Quatrièmement, nous examinerons les conséquences de l'inaction devant le problème de la corruption. Enfin, nous formulons un certain nombre de recommandations quant à une future prise de mesures.

Qu'est-ce que la corruption et dans quelle mesure existe-t-elle?

Il est difficile d'analyser la corruption policière sans donner une définition claire ou même une interprétation commune du terme, en général, et dire comment on peut l'appliquer dans le milieu très particulier des services de police. Sans une telle définition, qu'elle soit conceptuelle, politique ou juridique à l'échelle nationale ou internationale, il est très difficile de mesurer l'ampleur de la corruption et d'en déterminer les causes (Skolnick, 2002). Ce niveau de définition est nécessaire pour établir une définition opérationnelle de la corruption (Moran, 2002, p. 137). Dans le cas où il n'est pas possible de mesurer précisément la corruption, Sanja Kutnjak Ivković (2003, p. 594) remarque que « le degré de réussite d'une réforme dépend souvent de son intérêt politique et de l'absence de scandales ultérieurs plutôt que des conséquences réelles de la corruption sur l'organisme ».

De plus, des éléments importants de la culture policière, une réticence organisationnelle à recueillir des données ou même à admettre l'existence de problèmes et les pressions exercées en vue de les garder sous silence rendent également difficile la collecte de données significatives. Dans ce contexte, Jerome H. Skolnick (2002, p. 7) décrit la « Blue Code of Silence » (loi du silence dans la police) comme une « injonction normative [...] ancrée dans la sous-culture policière » qui entrave les efforts de lutte contre la corruption.

De nombreuses variables ou actions, dont les suivantes, sont comprises dans l'analyse de ce qui constitue la corruption dans la police :

- l'utilisation abusive ou malveillante d'un poste ou des avantages dans un but lucratif (Grant, 2002; Soreide, 2004; Sayed et Bruce, 1998a; Sayed et Bruce, 1998b; Punch, 2000; Moran, 2002);
- l'abus de la confiance du public (Moran, 2002);
- le profit personnel ou celui d'un groupe ou d'une organisation (Sayed et Bruce, 1998; Nouvelle-Galles du Sud (NGS), 2002);
- une relation entre au moins deux postes (Sayed et Bruce, 1998; Punch, 2000);
- les actes interdits par la « loi, un règlement, une réglementation ou une norme éthique » (Withrow et Dailey, 2004).

On a également mentionné un certain nombre d'autres facettes afin de tenter de déterminer la nature de la corruption policière. Taleh Sayed et David Bruce notent que le comportement lié à la corruption peut comprendre la « cohésion policière », soit la couverture ou la protection de collègues ainsi qu'un comportement qui vise tout spécialement à ne pas choquer le milieu des entreprises ou des politiques (2002, p. 4). John Kleinig (2002, p. 288) établit une distinction entre la « corruption axée sur le processus » et la « corruption pour une noble cause » et soutient que « la pragmatique des services de police favorise les situations vraiment ambiguës sur le plan moral ».

La définition de la corruption policière avancée par John Kleinig (1999, p. 7) est probablement celle qui est la plus inclusive et la plus claire, et on la cite souvent dans la documentation (se reporter à NGS, 2002, p. 8 et à Newburn, 1999, p. 7).

Les agents de police agissent par corruption lorsqu'ils agissent d'abord et avant tout pour tirer des avantages personnels ou des avantages pour leur groupe ou leur division dans l'exercice de leurs fonctions ou en omettant d'exercer ces fonctions.

Taleh Sayed et David Bruce (1998, p. 8) proposent une définition ad hoc un peu plus concrète.

La corruption policière est une activité illégale ou une faute professionnelle qui comprend l'utilisation d'un pouvoir professionnel à des fins personnelles, collectives ou organisationnelles.

On trouve plusieurs définitions de la corruption, y compris de la corruption policière, dans diverses conventions internationales qui illustrent la nécessité de trouver de bonnes définitions opérationnelles. Par exemple, dans la convention de l'Organisation des États américains (OEA) on définit ainsi la corruption active.

Le fait d'offrir ou de remettre, directement ou indirectement, à un représentant du gouvernement ou à une personne qui occupe des fonctions publiques un article qui a une valeur pécuniaire ou un autre avantage, tel qu'un cadeau, une faveur ou une promesse, pour son usage personnel ou celui d'une autre personne ou d'une entité en échange d'un acte ou d'une omission dans l'exercice de ses fonctions publiques.

Par conséquent, la corruption passive se définit comme suit.

La sollicitation ou l'acceptation par un représentant du gouvernement d'un tel avantage en échange d'une action ou d'une omission dans l'exercice de ses fonctions publiques (cité dans Stessens, 2001, p. 901-902).

Pour diverses raisons, dont les suivantes, il est très difficile d'obtenir des données significatives sur l'ampleur de la corruption policière et les problèmes d'intégrité en général : problèmes de définition, réticence organisationnelle à recueillir des données ou même à admettre que le problème n'est pas dû qu'à la présence de brebis galeuses, pressions exercées afin qu'aucun incident ne soit signalé, et ainsi de suite. Bien que les scandales majeurs puissent attirer grandement l'attention des médias, l'information relative à la réalité plus vaste de la corruption policière ou à son absence est rare.

Sanja Kutnjak Ivković résume de façon plutôt succincte les raisons majeures de cette rareté. Premièrement, pourquoi nous attendrions-nous à ce que les personnes au courant de la corruption

ou celles qui y participent en parlent? (2003, p. 296) On peut s'attendre à ce que les personnes qui ont intérêt à taire les problèmes fassent obstruction. Deuxièmement, les chefs et les administrateurs trouvent souvent qu'il est plus « sensé... de balayer la corruption sous le tapis ». Si un cas devient public, ils peuvent « minimiser le plus possible son ampleur et son importance et rapidement punir quelques agents » – les brebis galeuses (2003, p. 297). Troisièmement, la « loi du silence », qui fait partie de la socialisation policière, impose des conséquences négatives à ceux qui la viole (2003, p. 298).

On a tenté d'examiner l'ampleur de la corruption et la perception de la corruption dans les services de police dans un certain nombre d'études récentes. Bien que les données soient limitées et qu'on ne devrait pas extrapoler à partir de ces études, elles indiquent l'existence de problèmes importants. Dans une étude réalisée au Royaume-Uni sur huit groupes de la norme professionnelle et la National Crime Squad, on a signalé qu'« entre 0,5 et 1 % des membres du personnel policier (agents et membres civils) étaient potentiellement (mais pas nécessairement) corrompus » (Miller, 2003, p. ii). Dans cette étude, on considérait que les activités de corruption consistaient à « laisser transpirer de l'information à des personnes en dehors du service de police (une activité qui domine le tableau du renseignement), utiliser leur pouvoir pour obtenir de l'argent ou des faveurs sexuelles auprès de membres du public (p. ex. des prostituées), de comploter avec des criminels afin de commettre des crimes, de voler au cours de rafles et de se servir de leur poste dans l'organisation pour nuire aux poursuites intentées contre les criminels » (Miller, 2003, p. iii).

En 1993, (Knowles, 1995) on a demandé à un échantillon aléatoire de 700 agents provenant de plus de 150 services de police de l'Ohio d'évaluer la gravité d'une série de comportements, dont certains sont liés à l'intégrité et à la corruption policières. On leur a également demandé s'ils avaient observé des agents qui ont un comportement douteux. Sur une échelle de 0 à 15 (15 = très grave), montrer son insigne pour éviter une contravention de la circulation obtenait une moyenne de 3,3, falsifier un rapport d'arrestation obtenait une moyenne de 12,2 et donner un faux témoignage dans le cadre d'une affaire criminelle obtenait une moyenne de 12,9 (Knowles,

1995, p. 5).

Effectuer une vérification de casier judiciaire non autorisée pour un ami obtenait une moyenne de 6,8 (Knowles, 1995, p. 8). Lorsqu'on leur demandait si au cours de leur carrière ils avaient « déjà personnellement vu un agent de police » accepter un paiement pour fermer les yeux sur une activité illégale, 2,2 % des agents ont répondu oui. Plus de 87 % des agents ont dit qu'ils avaient vu un agent de police accepter de la nourriture ou du café gratuits (Knowles, 1995, p. 15), et 68,1 % ont vu un agent se servir de son insigne lorsqu'il n'était pas en service pour éviter d'avoir une contravention de la circulation (1 Knowles, 1995, p. 7).

Dans une autre étude, on a posé à un échantillon représentatif de 925 agents provenant de 121 services de police des États-Unis un certain nombre de questions liées à l'abus d'autorité, dont plusieurs se rapportent à la définition de la corruption (Weisburd, 2000). Par exemple, les réponses aux questions liées à la loi du silence ont montré que « plus de deux tiers des agents (67,4 %) ont indiqué que les agents de police qui signalent les incidents de faute professionnelle sont susceptibles d'être tenus à l'écart par leurs collègues » (Weisburd, 2000, p. 3). Soixante et un pour cent « ont fait savoir que les agents de police ne signalent pas toujours les infractions criminelles même graves qui concernent un abus de pouvoir commis par des agents de police » (Weisburd, 2000, p. 3-5).

Dans une étude à laquelle a participé un échantillon d'agents provenant de 30 services de police des États-Unis, on a demandé à des agents d'évaluer la gravité de 11 cas hypothétiques d'« abus de pouvoir commis par des agents de police à des fins de profit personnel » (Klockars et coll., 2000, p. 1). Elle a révélé que la gravité perçue de la faute professionnelle était liée à la volonté de la signaler et à la discipline attendue. Le fait d'accepter des repas gratuits, des réductions et des cadeaux de fêtes offerts par des commerçants serait peu susceptible d'être signalé par la majorité des répondants tandis que la plupart d'entre eux signaleraient le vol par un agent du contenu d'un portefeuille trouvé, l'acceptation d'un pot-de-vin offert par un automobiliste ou un vol commis sur un lieu de crime.

D'autres recherches ont permis d'examiner la perception par le public de diverses facettes de la corruption policière, une dimension importante étant donné l'obligation de rendre compte à la collectivité des services de police et l'importance de ces perceptions dans les relations entre la police et le public et la confiance de celui-ci à l'endroit de la police. Dans un petit sondage téléphonique par échantillons aléatoires sur la corruption mineure effectué à Reno, au Nevada, soit le fait d'offrir ou d'accepter de petites gratifications, Robert T. Sigler et Timothy D. Dees (1988, p. 16) ont découvert que plus de la moitié (56 %) de leur échantillon considérait que la police ne devrait pas être autorisée à accepter quoi que ce soit et que 44,9 % estimaient que les « agents accordaient à leur tour des faveurs particulières ».

Bien qu'ils aient noté que l'acceptation de gratifications est officiellement interdite dans la plupart des services de police, Tim Prenzler et Peta Mackay (1995, p. 16) font également remarquer que de nombreux agents de police ont l'impression que « les gratifications constituent un aspect acceptable de leur travail ». Bien qu'elles n'indiquent pas nécessairement la « corruption », les gratifications constituent une « zone grise sur le plan de l'éthique » qui peut entraîner des attentes quant au comportement et sont considérées par certaines personnes comme le « tremplin de la corruption » (p. 17). Par exemple, bien que les deux-tiers des citoyens qui ont participé à l'étude estimaient que l'acceptation à l'occasion d'un café ou d'un repas à prix réduit par un agent de service était acceptable, 76 % d'entre eux considéraient cela inacceptable lorsque cela se produit régulièrement, et 95 % faisaient savoir que l'acceptation de repas gratuits en dehors du service était inacceptable (p. 22). De même, In Soo Son et Dennis M. Rome (2004) ont découvert que le fait d'accepter de la nourriture ou un café gratuits était la forme de faute professionnelle que les citoyens et les agents de police observaient le plus souvent dans la police (p. 186).

Dans un rapport récent produit par la Transparency International (Hodess et Wolkers, 2004), on a mis en évidence le fait qu'il est important d'aborder la perception et la réalité de la corruption à l'échelle mondiale. Dans des enquêtes effectuées auprès de plus de 50 000 personnes dans 64 pays, les partis politiques étaient considérés comme les plus touchés par la corruption, suivis

par les députés et le corps législatif ainsi que la police et le système juridique (Hodess et Wolkers, 2004, p. 3). Ce classement indique ce qui suit.

Les législateurs et les autres représentants du public du milieu politique déçoivent particulièrement. Les scandales liés à la corruption financière, l'abus du privilège lié à l'immunité et le népotisme semblent avoir ébranlé la confiance du public dans les partis politiques et les dirigeants politiques. De plus, le public a désigné comme corrompus les organismes d'application de la loi, tels que les cours et la police, avec lesquels ils sont susceptibles d'être régulièrement en contact. (Hodess et Wolkers, 2004, p. 3)

Il est significatif que les personnes à faible revenu considéraient davantage que la police est corrompue comparativement aux personnes dont les revenus sont élevés, soit 40 % des personnes à faible revenu, 32 % des personnes dont les revenus sont moyens et 29 % des personnes à revenu élevé qui la considéraient comme « extrêmement corrompue » (Hodess et Wolkers, 2004, p. 6).

Comme on l'a mentionné plus tôt, le défi important lié à l'évaluation de l'ampleur et donc des conséquences de la corruption consiste à élaborer des indicateurs opérationnels. Nous commençons avec une définition simple, comme on l'a vu plus tôt, cela commence avec un élément moral de comportement lié à la corruption, soit l'utilisation ou l'abus par un agent de son pouvoir ou de son poste afin d'obtenir des avantages personnels ou organisationnels. On élargit cette définition pour inclure la corruption « pour une noble cause », dans laquelle l'élément moral atteint un niveau élevé, ou l'activité est ainsi justifiée. Dans la documentation, de nombreux auteurs ont reconnu les méthodes par lesquelles on arrive à ces fins, et on peut les utiliser pour mesurer l'activité liée à la corruption.

Élément moral de comportement lié à la corruption	Méthodes et mesures du comportement de corruption ¹
---	--

¹ (Voir Grabowsky, 2000; Grant, 2002; Punch, 2000; Prenzler et Mackay, 1995; Klockars et coll. 2000; Verma, 1999; Carter, 1990; Bayley, 2002; Weisburd, 2000; Quinton et Miller, 2003; Sayed et Bruce, 1998b; Sigler et Dees, 1988; Knowles, 1995; Son et Rome, 2004; Miller, 2003.)

Utilisation ou abus de pouvoir, d'un poste, entre autres, afin d'obtenir : a) des avantages personnels	corruption, extorsion, fraude, détournement de fonds, obtention de faveurs pécuniaires ou sexuelles, actes criminels, vol au travail, nuisance aux enquêtes, gains internes, gratifications, ristournes, protection d'activités illégales, vol opportuniste, chantage, entre autres.
b) des avantages organisationnels	fuite de renseignements, falsification d'indices matériels, placer des éléments de preuve, parjure, dissimulation d'incident ou protection d'agents ou de politiques, entre autres. NOTE. Cela peut également concerner les avantages personnels dans ce contexte.
Noble cause (pour des avantages personnels ou organisationnels)	L'un des comportements ci-dessus ou chacun d'eux.

Les données relatives aux incidents ou les accusations liées à l'une ou l'autre des mesures ci-dessus peuvent être recueillies et utilisées pour fournir au moins une mesure quantitative minimale de l'ampleur de la corruption. Malheureusement, elles ne rendent compte que des incidents qui retiennent l'attention des autorités et sont consignés et non de ceux qui ne sont ni détectés ni signalés. On peut se servir d'autres mesures qualitatives pour évaluer l'ampleur de la corruption, bien que les enquêtes sur la victimisation fournissent un indice sur les crimes non signalés.

Facteurs contributifs ou favorisants

On a reconnu qu'un certain nombre de questions ou de facteurs interdépendants dans l'organisation policière elle-même, ainsi que dans le milieu dans lequel les services de police fonctionnent, contribuent ou facilitent la corruption policière. Certains d'entre eux sont réputés être de nature organisationnelle, tandis que d'autres portent plus ou moins précisément sur la nature et le contexte du travail policier en tant que tel. Toutefois, il est clair qu'il n'existe aucun facteur unique ou raison simpliste pour expliquer la corruption mais qu'il existe des liens solides

entre bon nombre de ces facteurs, sinon l'ensemble de ceux-ci. On ne dit pas qu'un facteur ou qu'une combinaison de facteurs entraînent nécessairement l'adoption d'un comportement de corruption, mais qu'ils accroissent certainement la probabilité qu'un tel comportement soit adopté et contribuent à sa nature cachée.

Culture

En général, certains éléments importants de la culture ou de la sous-culture policière figurent parmi les facteurs les plus souvent cités au cours des discussions sur la corruption policière. Dans un rapport du General Accounting Office (GAO), effectué aux États-Unis, on a examiné les modèles de corruption policière dans un certain nombre de grandes villes et on a remarqué que la culture policière « se caractérise par une loi du silence, une loyauté incontestée aux autres agents et une attitude cynique à l'égard du système de justice pénale » (GAO, 1998, p. 4). Jerome H. Skolnick (2002) décrit la « loi du silence dans la police » comme une injonction normative [...] tacite ancrée dans la sous-culture policière ». Bien qu'on soutienne qu'elle peut offrir une protection légitime dans certaines circonstances, elle peut également « soutenir une sous-culture oppositionnelle criminelle qui protège les intérêts des agents de police qui enfreignent la loi » (Skolnick, 2002, p. 7). C'est une loi du silence, fondée sur la loyauté collective, et des pressions qui s'exercent relativement à l'acceptation par le groupe qui explique qu'il est difficile pour les agents de signaler les fautes professionnelles commises par d'autres agents (Klockars et coll. 2000; Stoddard, 1995; Pederson, 2001; Kappeler et coll. 1995; Carter, 1990; Punch, 2000). Jerome H. Skolnick (2002, p. 8) note que cet éthos de loyauté fait son apparition au cours de la formation et est constamment renforcé. De plus, il indique que la crainte de représailles peut découler de la loi du silence et donc également empêcher le signalement (2002, p. 11).

La « loi du silence » est souvent considérée comme un phénomène qui concerne essentiellement les échelons inférieurs de l'organisation policière. Toutefois, comme on le souligne dans un rapport préparé par le comité du Bureau de l'ombudsman de la NGS et la Police Integrity Commission, elle peut toucher tous les échelons. « L'échelon des officiers supérieurs se

caractérisé par des notions altruistes liées au maintien de la morale et à la protection de la réputation du service » (NGS, 2002, p. 12).

La perspective du « nous-ils », dans laquelle les personnes de l'extérieur sont perçues avec soupçon et méfiance, constitue un autre élément significatif de la culture policière qui renforce la « loi du silence » et l'« éthos du secret » et est lié à la nature du travail (Kappeler et coll., 1995; Williams, 2002).

Structure et processus organisationnels

Comme plusieurs auteurs l'ont remarqué, une bonne partie du travail policier comprend le fait de travailler étroitement en petits groupes. Cela peut faciliter l'effet des dimensions culturelles mentionnées au niveau de la sous-culture. Par exemple, Jon Moran (2002, p. 142) note que le fait de « de faire partie d'une équipe particulière » peut faire en sorte que des pressions s'exercent sur les agents pour les pousser à se conformer à la culture de l'équipe et ainsi à adopter un comportement de corruption. Paul Quinton et Joel Miller (2003, p. 5) appellent cela la « corruption en réseau interne », qui comprend des groupes ou des escouades qui travaillent en étroite collaboration.

Sur un autre plan, dans une analyse de la corruption policière en Inde, Arvind Verma souligne les occasions de corruption créées par la structure hiérarchique. Les officiers supérieurs occupent une position qui leur permet de s'assurer que des personnes « de confiance » occupent des postes subalternes. Ils peuvent maintenir un « style de vie somptueux grâce à des dépenses officielles » (voitures, voyages, divertissement, entre autres.) et ils font partie d'une structure qui renforce l'élitisme et établit une distance entre les officiers supérieurs et les autres grades (Verma, 1999, p. 270-274). La corruption chez les officiers supérieurs a des conséquences sur l'ensemble de l'organisation et, comme le note Arvind Verma, elle rend difficile l'exercice d'un contrôle sur les subalternes qui peuvent également se livrer à de telles activités (1999, p. 275). Autrement dit, la structure des services de police hiérarchique et sensibilisée aux grades peut contribuer non

seulement à favoriser la corruption, mais elle peut également créer des problèmes lorsqu'il s'agit de lutter contre elle.

D'un point de vue historique, la police fonctionne selon une structure de commandement et de contrôle fondée sur une hiérarchie rigide. Michael Donahue fait remarquer que « la hiérarchie policière empêche la discussion et le débat, non seulement sur les normes de rendement [...] mais également sur les normes éthiques » (Donahue, 1993, p. 347). Bien qu'au cours des dernières années on remarque une certaine atténuation à l'occasion de l'adoption de la philosophie des services de police communautaires, cela demeure une question sérieuse. Comme M. B. Katherine Owens et Jeffrey Pfeifer le soulignent, les dirigeants policiers doivent reconnaître que les structures hiérarchiques rigides ont une incidence sur le raisonnement moral et prendre les mesures qui s'imposent. « Plus particulièrement, les résultats indiquent que plus la hiérarchie est rigide, plus les notes sont faibles lors d'une mesure de la prise de décision éthique » (Owens et Pfeifer, 2002, p. 126). Ce qui déconcerte, c'est qu'à l'intérieur de la hiérarchie, les agents de police travaillent avec une indépendance considérable et sont rarement supervisés directement. Cela peut contribuer à renforcer les valeurs culturelles qui régissent le comportement et à accroître leur influence.

Enfin, les lacunes présentes dans les mécanismes internes de responsabilisation (y compris les processus d'enquête interne) peuvent également contribuer à favoriser la corruption dans les services de police, notamment dans les processus d'enquête interne (Williams, 2002; GAO, 1998; Kersten, 2000). À cet égard, Edward J. Tulley (1999, p. 25) souligne l'importance d'une formation appropriée, de la responsabilité et de la permutation régulière du personnel affecté aux affaires internes et à des postes ou à des groupes particulièrement vulnérables à la corruption. Par exemple, cela comprend les groupes antidrogues, les opérations d'infiltration et les groupes de protection des témoins.

Leadership

Il s'agit d'un domaine critique qui influe directement ou indirectement sur tous les autres facteurs contributifs. Les personnes qui occupent un poste de leadership exercent une influence considérable sur l'organisation, directement dans ses actions ou son inaction et indirectement dans la façon dont les autres les perçoivent, eux et leurs actions. Si les commissaires de police font peu pour faire face à la corruption policière pendant de nombreuses années, comme c'était le cas en Nouvelle-Galles du Sud (Tiffin, 2004), le problème peut s'étendre. Les « dirigeants » sont des modèles de comportement et sur bien des aspects, la façon dont les autres les perçoivent peut être tout aussi importante ou plus importante que leur comportement réel. (Trautman, 2002, p. 21). Les différences entre la perception et la réalité, lorsqu'elles existent, peuvent être liées à des choses telles qu'une communication insuffisante, une communication non crédible et une méfiance dans la « hiérarchie ». Il est essentiel que la communication soit ouverte (Her Majesty's Inspectorate of Constabulary (HMIC), 1999, p. 6).

Les dirigeants jouent donc un rôle critique quand il s'agit de promouvoir l'intégrité et de lutter contre la corruption. Dans son rapport, le Home Office Inspectorate of Constabulary (HMIC) le remarque de façon concise.

Aucun effort consacré à l'augmentation du degré d'intégrité du personnel subalterne ne portera ses fruits si les premiers officiers et les autres cadres supérieurs ne montrent pas le bon exemple. L'acceptation d'invitations gratuites à des manifestations sportives importantes, à des divertissements municipaux et même à des installations officielles perçues comme somptueuses est considérée par le personnel subalterne comme l'application de « deux poids deux mesures ». (HMIC, 1999, p. 5)

La réalité ou la perception de la politisation des services et des chefs de police, comme Edward J. Tulley (1999) l'explique, peuvent servir d'exemple de comportement dans les échelons inférieurs. Ce lien entre la police et la politique est problématique et constituait un facteur considérable en NGS (Tiffin, 2004). Dans sa typologie de la corruption, Maurice Punch décrit les pressions exercées sur la police afin qu'elle « commette des infractions graves à des fins politiques » comme des crimes liés à l'État commis par la police et les lie clairement au leadership dans l'organisation (Punch, 2000, p. 305).

Cependant, dans les services de police on a tendance à assimiler principalement le terme « dirigeants » à des officiers occupant un poste de cadre supérieur. Bien que ces personnes puissent indubitablement jouer un rôle important, du moins à l'échelle macro-organisationnelle, les superviseurs et les autres ont également la responsabilité d'exercer un leadership et d'influencer dans ce contexte (voir Anonyme, sans date : *Code of Ethics for the Police Service of Northern Ireland*, art. 10.3). On a montré que les différents styles de supervision sont étroitement associés aux comportements des agents et même à leurs fautes professionnelles. Par exemple, un style de supervision qui protège les agents de leurs responsabilités peut être à l'origine de fautes professionnelles (Engel, 2003, p. 5).

Facteurs liés au personnel

On a lié un certain nombre de facteurs relatifs au personnel à la corruption policière, du moins provisoirement. Dans l'examen général et particulier de la corruption dans des villes telles que Miami, on a reconnu le rôle d'une vérification des antécédents piètre (HMIC, 1999, p. 4). Dans ce dernier, on a remarqué que « des procédures de vérification faibles combinées au besoin urgent de trouver de nouveaux agents, des mandats d'action positive et une supervision insuffisante ont permis à un certain nombre de personnes sous-qualifiées de devenir agents de police et notamment les « River Cops » (Sechrest et Burns, 1992, p. 305). À cet égard, parmi les facteurs particuliers qui ont été mentionnés, on compte la consommation de drogues, le jeu (Moran, 2002) et les problèmes familiaux, les antécédents familiaux ou les réseaux sociaux établis avec des criminels (Moran, 2002 et Miller, 2003). Carter (1990, p. 92) met particulièrement l'accent sur les occasions liées au travail dans le milieu de la drogue, soit l'accessibilité des toxicomanes et leur capacité d'obtenir de la drogue à bas prix ou gratuitement, et il note que l'exposition à ces occasions et le type de corruption varient entre les patrouilleurs et les agents affectés aux escouades antidrogues.

Les possibilités de carrière limitées, réelles ou perçues constituent une autre question soulevée dans la documentation, mais elle est toutefois difficile à chiffrer (Skogan et Meares, 2004;

Sechrest et Burns, 1992). L'injustice dans la mobilité ou les perspectives de carrière, réelle ou perçue, peut fournir aux agents une raison de « se venger du système » ou d'atteindre leurs objectifs personnels par des moyens illégitimes lorsqu'ils croient que leur accès à des moyens légitimes est injustement limité. Autrement dit, lorsqu'on estime que les principes d'échange juste ou de justice distributive ont échoué et que des récompenses sont accordées selon des critères qui ne sont pas liés au mérite, on peut chercher des alternatives (voir Blau, 1967, p. 156-159).

Autres questions

Brebis galeuses ou mauvais terreau

Les agents de police, et particulièrement les cadres supérieurs, évoquent souvent la notion connue sous le nom de paradigme des « brebis galeuses » ou du « mauvais terreau » comme un moyen facile de s'en sortir lorsqu'on leur demande d'expliquer la corruption qui existe dans leur organisation (Newburn, 1999, p. 15 et Kersten, 2000, p. 241). C'est une explication simpliste qui permet à l'organisation et aux cadres supérieurs d'attribuer la responsabilité de la corruption à des personnes et à des défauts personnels, tels que les facteurs liés au comportement, à la psychologie, aux antécédents, entre autres, au lieu d'examiner les facteurs systémiques. En supposant ce qui précède, la solution est aussi simpliste et individualiste et consiste normalement à mettre l'accent sur les tests psychologiques et autres tests de présélection, les tests de polygraphie, entre autres. On peut donc ne pas relever les problèmes organisationnels et systémiques ou les minimiser.

La notion de brebis galeuse consiste essentiellement à considérer la corruption policière comme l'échec moral de personnes. Ce problème est donc traité comme un problème administratif (Klockars et coll., 2000, p. 1). Cependant, cette explication ne suffit pas à rendre compte de la réalité organisationnelle et de la culture professionnelle dans les services de police et contribue à favoriser et à amplifier la corruption (Klockars et coll., 2000, p. 1 et Kersten, 2000, p. 241).

Comme d'autres comportements, la corruption est un comportement appris et il est essentiel que nous l'examinions et y remédions « en respectant la structure et la culture du travail policier et l'organisation policière » (Punch, 2000, p. 304). Nous devons dépasser l'idée de la brebis galeuse et en examiner la source, le mauvais terreau. Ross Swope (2001, p. 1) note que bien que certaines brebis galeuses puissent effectivement entrer dans les rangs de la police, les vrais problèmes et ceux qui sont beaucoup plus sérieux découlent du fait que le comportement de corruption est « favorisé par le terreau ». Cependant, le concept de « mauvais terreau » est beaucoup plus complexe et donc beaucoup plus difficile à traiter et problématique pour l'organisation et les cadres supérieurs. La publicité en vient à se concentrer sur les problèmes systémiques et culturels, beaucoup plus difficiles à traiter que les défauts moraux d'un agent. Un examen minutieux de la corruption qui dépasse la vision des brebis galeuses peut mettre à mal « la capacité du leadership de gérer l'organisme » (Ivković, 2003, p. 297).

Corruption pour une noble cause

On peut se demander si cette corruption découle effectivement d'intentions « nobles » ou n'est que la justification d'un comportement de corruption contraire à l'éthique et illégal. Toutefois, on a recours à la notion de noble cause pour expliquer au moins certaines activités que la plupart des gens considéreraient comme corrompues. Dans la plupart des cas de corruption, on estime que le comportement procure un avantage sous une forme ou une autre à la personne ou aux personnes impliquées. Maurice Punch (2000, p. 305) définit la corruption pour une noble cause comme « le recours à des moyens illicites à des fins approuvées par l'organisation et la société ». De même, Peter Grabowsky et Peter Larmour (2000, p. 1) la définissent comme « l'abus de pouvoir à des fins institutionnelles dans lequel le criminel ne tire aucun profit personnel explicite ». Par exemple, on trouve un indicateur de cette réalité dans une étude menée auprès de plus de 900 agents de police. Dans cette étude, 3,8 % des agents appuient fermement l'idée selon laquelle « toujours suivre les règles ne nous permet pas de faire notre travail comme il faut » et 39,1 % appuient cette idée. (Weisburd, 2000, p. 2). Martin L. O'Connor estime que la culture policière fait que les agents de police se voient comme « des personnes nobles qui constituent la

première ligne de démarcation de la vertu contre les forces du mal dans la société » (2000, p. 92).

La corruption pour une noble cause peut prendre de nombreuses formes, mais elle repose d'une façon générale sur la notion selon laquelle la fin justifie les moyens (Harrison, 1999). On a noté des actions particulières telles que le faux témoignage, le fait de placer des éléments de preuve pour incriminer, le recours à une force excessive, la surveillance illégale, le profilage racial et ainsi de suite (Kleinig, 2002). Cependant, on s'entend en règle générale pour dire que la fin ne justifie pas les moyens, peu importe les bonnes intentions (Tulley, 1999 et Harrison, 1999). Bob Harrison (1999, p. 2) explique peut-être ainsi le problème de la façon la plus concise :

[...] un agent a-t-il le droit de porter atteinte à la liberté d'une personne pour obtenir des résultats louables? La société devrait-elle excuser les agents de police qui enfreignent des lois fondamentales, pas pour leur intérêt personnel mais pour servir un impératif moral plus grand?

Si l'on en croit la documentation, la réponse à cette question est certainement « non ».

Environnement politique

Les services de police ne travaillent pas en vase clos, isolés de la réalité sociale et politique des pays dans lesquels ils exercent leurs activités et des collectivités qu'ils servent. Il est fort probable qu'il existe un lien entre la corruption des agents de police et leur vision de la société dans son ensemble, et en particulier avec leurs perceptions de la corruption globale dans cette société (Punch, 2000, p. 315). Autrement dit, le comportement de la police est étroitement lié à ce qu'elle considère comme des valeurs et des pratiques communes dans la société ou la collectivité. La déviance et la corruption dans la police correspondront donc probablement, ou du moins dans une certaine mesure, aux pratiques adoptées dans la collectivité (Stoddard, 1995, p. 203). C'est ce que Louise Shelly (2001, p. 216-217) analyse dans le cas de Mexico. Elle présente les liens qui existent entre la corruption policière et la corruption dans les secteurs politiques, exacerbés par la modicité des salaires, le trafic de stupéfiants et ainsi de suite. Dans les cas extrêmes, de graves problèmes peuvent survenir lorsque la police s'aligne sur de puissants élites

de l'économie ou de la politique dans un pays ou une collectivité (Williams, 2002, p. 90). La pression qui s'exerce sur la police à tous les échelons et en particulier aux échelons supérieurs peut être considérable. Il peut être difficile d'y résister et on peut la sentir sans égard à la taille de l'organisation.

Conséquences de la corruption

Comme on l'a mentionné précédemment, il est très difficile de déterminer l'ampleur réelle de la corruption policière à l'échelle internationale et nationale ou dans une organisation étant donné les problèmes liés aux définitions opérationnelles, à la façon de traiter avec la culture policière et à la collecte de données. Par conséquent, il est encore plus difficile d'examiner les conséquences de la corruption policière. Cependant, lorsque nous tenons compte des conséquences potentielles dans le contexte de ce que nous savons sur les facteurs de causalité ou contributifs, des idées se dégagent malgré la rareté des données de référence à l'appui.

Au niveau de l'agent lui-même, les conséquences les plus évidentes et considérables peuvent comprendre la perte d'un emploi, des accusations au pénal et même une peine de prison. Cela ne se produira seulement que si la personne se fait prendre et que l'organisation et la société jugent qu'un tel comportement est grave et qu'elles soient disposées à prendre des mesures à cet égard. Si l'organisation estime que l'infraction est moins grave – p. ex. une infraction aux règlements – les conséquences pour cette personne peuvent être beaucoup moins graves et comprendre une perte de salaire, une rétrogradation, des perspectives professionnelles réduites et une humiliation possible à l'interne aux yeux des personnes susceptibles de découvrir la vérité.

Certains types de comportement de corruption sont considérés comme beaucoup moins graves que d'autres par les agents. Ceux-ci ne seront probablement pas signalés et n'auront pas de conséquences graves, si tant est qu'il y en ait (Klockars et coll. 2000). Par exemple, l'acceptation de repas gratuits, de réductions en cours de patrouille ou de cadeaux de fêtes offerts par des marchands était considérée comme une infraction relativement mineure, peu susceptible d'être

signalée, et n'entraînerait qu'un avertissement verbal. D'un autre côté, l'acceptation d'un pot-de-vin offert par un automobiliste qui roulait à une grande vitesse ou le vol d'objets sur un lieu de crime étaient considérés comme des infractions très graves, beaucoup plus susceptibles d'être signalées et méritant un renvoi (Klockars et coll. 2000).

Le prix qu'il en coûte à une personne qui adopte un comportement de corruption, peu importe son grade, est bien plus que juridique ou administratif. Une fois qu'une telle activité commence, pour quelque raison que ce soit, la personne peut faire l'objet de diverses menaces et d'actes d'intimidation destinés à l'obliger à poursuivre ou à développer l'activité. Dans le processus, des menaces peuvent être proférées à l'endroit des membres de la famille de l'agent ou l'on peut menacer de révéler la vérité. Il peut alors devenir difficile pour une personne de sortir de ce cycle une fois qu'il a commencé en faisant face soi-même aux conséquences liées au stress accru et en risquant de les faire subir à sa famille.

La corruption, peu importe son ampleur, mais surtout la corruption à petite échelle pratiquée de façon individuelle, peut bien avoir une incidence sur les autres membres de l'équipe ou du groupe qui n'approuvent pas ces activités mais se sentent obligés de se taire en raison de la pression culturelle liée à la cohésion policière et à la loi du silence qui s'exerce sur eux. Cela peut nuire au travail du groupe, car les personnes perdent confiance dans les autres. Dans le pire des cas, d'autres personnes peuvent être aspirées dans le tourbillon, ce qui aggrave le problème pour l'organisation et la collectivité.

On s'entend généralement pour dire que les conséquences négatives les plus graves de la corruption policière touchent la relation qui existe entre la police et le public – la collectivité. Que la corruption qui s'exerce à une petite échelle mais soit bien connue dans la collectivité, qu'il s'agisse de l'acceptation de gratifications et de petits pots-de-vin comprise, ou qu'elle soit la cause d'incidents importants dont on parle abondamment, comme cela a été le cas à New York, à Los Angeles et à Toronto, les perceptions, les attitudes et les relations en sont atteintes. La brutalité policière et la corruption, dont on entend beaucoup parler, peuvent grandement

influer sur la perception du public et la confiance dans la police, comme des études l'ont démontré à New York (Commission Mollen) et à Los Angeles (l'incident Rodney King et les Ramparts) (Weitzer, 2002). Dans ces deux villes, la désapprobation dont la police a fait l'objet à la suite du signalement des incidents était beaucoup plus forte chez les noirs et les hispaniques que chez les blancs.

La corruption dans le secteur public n'a pas que des conséquences financières pour les contribuables. Élément plus important encore, elle a une incidence négative importante sur la légitimité du gouvernement aux yeux des citoyens (Grabowsky et Larmour, 2000, p. 2). Dans les sociétés qui prétendent être démocratiques, les conséquences sont particulièrement négatives et la confiance dans les politiques et les hommes et femmes politiques s'en trouve donc ébranlée. En raison des pouvoirs uniques conférés à la police dans les sociétés démocratiques par les citoyens par l'intermédiaire de leur gouvernement, la corruption policière est encore plus grave aux yeux des citoyens. « Lorsque la police enfreint la loi, elle perd son autorité morale. » (Bayley, 2002, p. 7). La corruption policière peut alors avoir une incidence négative sur les institutions gouvernementales. Comme l'indique Bob Harrison (1999, p. 5), lorsque la confiance du public dans la police est minée, « la capacité du gouvernement à atteindre ses objectifs légitimes s'en trouve également réduite ». Le maintien de la confiance du public dans la police est important dans les sociétés démocratiques, et la corruption policière peut sérieusement le menacer (Punch, 2000, p. 322).

Les conclusions d'une étude menée en Australie sur la façon dont le public considère les gratifications données à la police « prouvent le bien-fondé des allégations de nombreux théoriciens selon lesquelles l'acceptation de gratifications mine la confiance dans l'impartialité de la police et est incompatible avec le concept de services de police démocratiques ». (Prenzler et Mackay, 1995, p. 15). Dans les sociétés démocratiques, le public s'attend à ce que la police agisse selon des normes de conduite élevée. Par conséquent, un service de police professionnel qui compte maintenir sa légitimité « doit être disposé à s'acquitter de bon gré de son obligation de respecter ces normes élevées. Parfois, on néglige la proposition fondamentale selon laquelle la

police est habilitée **par la collectivité à la servir** » (Crooke, 2001, p. 3, accent ajouté).

Il est particulièrement important de remarquer ici que bien qu'une confiance ébranlée dans des agents de police puisse découler de la corruption, les conséquences négatives pour l'organisation et l'institution des services de police sont beaucoup plus graves. Les citoyens examinent et évaluent l'organisation policière dans son ensemble, tout comme ils le font avec les agents à titre individuel. La justification de la corruption par l'invocation de l'action de « brebis galeuses », comme le font si souvent les dirigeants de la police, ne suffit pas à neutraliser la perception d'échec organisationnel et la perte de confiance dans les services de police et la perception de sa réalité interne. Bien que des actes soient commis par des personnes ou de petits groupes, ils ne sont pas commis en dehors de la culture, de la structure et du leadership de l'organisation qui les soutient, les tolère ou même tente de les cacher. Pour regagner la confiance dans la police, il faut plus qu'attirer l'attention sur des personnes et sur des lacunes et des défauts individuels. Comme le mentionne Maurice Punch (2000, p. 321), il est important de traiter les problèmes systémiques dans l'organisation et la culture policières et de s'éloigner des mesures limitées destinées à faire face aux « brebis galeuses ».

Traiter le problème?

Collecte de données – Que se passe-t-il?

Toute analyse de ce qui peut ou devrait être fait pour traiter la corruption policière s'appuie sur trois éléments fondamentaux : 1) établir une définition acceptable de la corruption policière; 2) s'entendre sur les indicateurs qu'on utilisera pour rendre la définition opérationnelle et 3) commencer une collecte et une analyse de données rigoureuses. En l'absence de l'un ou de l'autre de ces éléments, les efforts consacrés pour aborder les réalités de la corruption deviennent vains. Plus particulièrement, sans données significatives il est impossible de déterminer l'étendue du problème et donc d'évaluer l'efficacité des mesures prises en vue de la réduire.

Comme on l'a noté précédemment, un certain nombre de définitions de la corruption, et en particulier de la corruption dans le secteur public, ont été présentées dans la documentation. C'est l'intention qui fait la différence entre un comportement de corruption et un autre comportement illégal. Une définition simple pourrait donc être la suivante.

La corruption policière est l'utilisation ou l'abus par un agent de police de son pouvoir, de son poste, de sa situation ou de son autorité à des fins personnelles ou organisationnelles. La corruption policière comprend également le comportement par lequel l'agent ou l'organisation ne tirent aucun avantage mais abusent de leur pouvoir à des fins que la société juge acceptable; c'est la corruption « pour une noble cause ».

On a reconnu de nombreux indicateurs opérationnels d'un tel comportement, dont certains constituent clairement des infractions au *Code criminel* (p. ex. corruption, extorsion, vol) tandis que d'autres ressemblent peut-être davantage à des problèmes éthiques (p. ex. l'acceptation de gratifications, l'omission de signaler des éléments de preuve, la protection d'autres agents ou d'hommes et femmes politiques). Les indicateurs doivent comprendre l'intention du comportement et le comportement réel.

Comme on l'a analysé précédemment, bien que de nombreux indicateurs possibles ont été proposés, il est très difficile d'obtenir des données significatives et fiables. Un tel comportement se produit à l'insu du public, bien sûr, et les personnes concernées refusent généralement de le signaler, et pour les raisons culturelles et organisationnelles que nous avons mentionnées, on ferme souvent les yeux à l'interne. Pour ces raisons, Sanja Kutnjak Ivković (2003, p. 595) soutient que la collecte de données nécessaires à la mesure de la corruption nécessite une triangulation et constitue un excellent modèle à cet effet. Par contre, il y a ces méthodes de collecte de données qui comprennent les événements et les comportements qui attirent l'attention des autorités, sont consignées et font l'objet de mesures.

Toutefois, étant donné les réalités de la corruption policière, il y a ceux qui peuvent fournir une indication quant à l'ampleur réelle de la corruption, y compris les comportements de corruption

non signalés, quoique dans les limites d'une telle collecte de données².

Entonnoir de la corruption policière et méthodes de collecte de données (Ivković, 2003, p. 602)

Criminels envoyés en prison	<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers de prison • Dossiers du tribunal • Dossiers du procureur
Criminels condamnés	<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers du tribunal • Dossiers du procureur
Criminels poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers du procureur
Criminels judiciairisés	<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers du procureur
Criminels connus dans le système de contrôle interne officiel de l'organisme	<ul style="list-style-type: none"> • Plaintes • Dossiers disciplinaires
Ampleur et nature réelles de la corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Enquêtes : agents de police, contribuables, citoyens et experts • Observations • Entrevues • Études de cas • Enquêtes

Recrutement et présélection

On mentionne souvent que des processus minutieux de recrutement et de sélection préalables à l'emploi sont nécessaires pour réduire les problèmes potentiels futurs (Arrigo et Claussen, 2003; Miller, 2000; Williams, 2002; Conditt, 2001; Palmiotto, 2001). Il faut tenir compte des antécédents familiaux et personnels, des facteurs liés au mode de vie, des relations et ainsi de suite qui pourraient rendre un agent de police vulnérable face à la corruption. On a reconnu que des pratiques de présélection « affaiblies » à Miami constituaient l'un des facteurs à l'origine de problèmes majeurs de corruption (Sechrest et Burns; 1992).

² Ici, nous pouvons étudier l'analogie des comparaisons utiles fréquemment établies entre les statistiques criminelles officielles, fondées sur les données signalées et consignées, et les résultats des enquêtes sur la victimisation, qui donnent des indices sur l'ampleur du crime non signalé.

Le recours à des tests psychologiques a également été envisagé comme méthode de présélection des postulants concernés par des facteurs relatifs à la personnalité susceptibles d'être liés à un comportement de corruption ou de le prévoir. Bien qu'on estime que certains de ces tests psychologiques peuvent être utilisés dans ce domaine, il faut mener un plus grand nombre de recherches avant de pouvoir les considérer comme des indicateurs de corruption précis. Bruce A. Arrigo et Natalie Claussen (2003, p. 278) soutiennent que l'élaboration de tels outils de présélection pourrait être utile, mais ils font remarquer qu'il « n'existe aucun outil de présélection capable d'évaluer le potentiel de corruption, même s'ils permettent de reconnaître des comportements particuliers ». Dans un examen de 16 études comprenant des tests de présélection psychologiques, Michelle Sced explique qu'il est difficile de prévoir si l'on ne tient pas compte du contexte organisationnel et culturel et de la « prévalence de la corruption » dans le milieu de travail (Sced, 2004, p. iv).

Éthique et éducation

De nombreuses personnes considèrent que le fait de mettre l'accent sur l'éthique, la « formation » à l'éthique, les codes de déontologie, entre autres, fait nécessairement partie d'une stratégie de lutte contre la corruption policière. Cela commence à l'étape de la formation des recrues, mais si cette mesure se révèle utile, elle est insuffisante employée seule. Si l'on veut créer un effet considérable, il faut offrir une « formation » continue sur l'éthique, liée aux réalités du travail policier (Conditt, 2001; Owens et Pfeifer, 2002). La nécessité d'éduquer les personnes chargées de la supervision initiale sur le terrain et en particulier les moniteurs et de les préparer ainsi à soutenir la formation des recrues à l'éthique soulève des préoccupations particulières (Anonyme, 2001). En plus de l'éthique, l'éducation sur les risques liés à une faute professionnelle à l'égard de personnes, ou envers des organisations et des collectivités est également importante (Miller, 2003; Quinton et Miller, 2003). M. B. Katherine Owens et Jeffrey Pfeifer (2002, p. 132) ont particulièrement souligné la nécessité d'intégrer l'éthique à tous les cours de formation au lieu de n'offrir que des cours particuliers sur l'éthique. Elizabeth Campbell et coll. (2004, p. 19) précisent que bien que la Commission des plaintes du public et des conseillers en matière

d'éthique tels qu'on en trouve dans la GRC peuvent contribuer à assurer l'intégrité des services de police canadiens, leur incidence n'est pas encore connue.

Cependant, on considère généralement que la formation à l'éthique et les normes en matière d'éthique sont insuffisantes en elles-mêmes. Il est essentiel que les dirigeants établissent et promeuvent la culture éthique de l'organisation policière en donnant l'exemple et en réagissant aux incidents liés à un comportement de corruption (Miller, 2003; Punch, 2000; Owens et Pfeifer). La réaction des dirigeants face aux problèmes éthiques influe directement sur la perception de tous les agents. Il est donc nécessaire de faire preuve d'ouverture et de maintenir une bonne communication à l'intérieur de l'organisation. Dans ce contexte, il est essentiel de reconnaître qu'il puisse exister des différences entre les normes perçues et les versions officielles et que ces versions, surtout si elles touchent des agents supérieurs, sont souvent plus importantes (Owens et Pfeifer, 2002, p. 127).

Bien que la formation en éthique soit importante, il est également nécessaire d'examiner soigneusement et d'aborder les nombreux autres problèmes systémiques, organisationnels et culturels que l'on reconnaît être liés à la corruption. (Newburn, 1999, p. 48). Quant à la structure des organisations policières, on soutient à titre d'exemple que les « relations extrêmement hiérarchiques dans les services de police ôtent toute portée à une discussion et à une entente bilatérales sur les normes professionnelles. C'est pourquoi les normes éthiques seront toujours considérées par les agents de police subalternes comme imposées de l'extérieur » (Donahue et Felts, 1993, p. 347). Par conséquent, il existe souvent une disjonction entre les normes établies par l'organisation et la perception de la réalité dans la vie quotidienne des agents.

Évaluation de l'intégrité

L'évaluation de l'intégrité a été proposée et utilisée dans un certain nombre de contextes afin de lutter contre la corruption policière. Elle peut être « ciblée » ou « effectuée au hasard » et elle met des agents de police « dans une situation contrôlée dans laquelle ils peuvent prendre une décision

non éthique » (Prenzler et Ronken, 2001, p. 321).

L'évaluation de l'intégrité ciblée s'adresse à un agent ou à des agents soupçonnés de s'adonner à des actes de corruption et fait suite à des renseignements ou à des plaintes qui comportent des éléments de preuve insuffisants pour entraîner la prise de mesures. Dans une évaluation de l'intégrité effectuée au hasard, on met des agents choisis au hasard dans une situation dans laquelle la corruption est possible et on surveille leurs réactions. (comité du Bureau de l'ombudsman de la NGS et la Police Integrity Commission, 2002, p. 55).

D'une part, on soutient que la simple existence de telles évaluations de l'intégrité peut dissuader des agents et servir à relever des questions qui posent problème dans l'organisation (Pogarsky et Piquero, 2004, p. 382). Cependant, d'importantes questions ont été soulevées quant à la nature juridique et éthique et à l'efficacité de telles évaluations (Girodo, 1998). Plus particulièrement, il faut soulever la question selon laquelle il s'agirait d'une contrainte policière. (Newburn, 1999, p. 38; comité du Bureau de l'ombudsman de la NGS et la Police Integrity Commission, 2002, p. 55).

Sécurité physique et des technologies de l'information

Selon une théorie relative à l'occasion, le fait de réduire l'accès à des choses telles que les drogues et les pièces à conviction ainsi que l'information de nature délicate réduira également les risques que des agents de police cèdent à la corruption. Cette attention accordée à la sécurité physique doit également être complétée par une meilleure présélection et une meilleure supervision des personnes qui ont un tel accès ou qui se livrent à des activités à risque élevé (Quinton et Miller, 2003).

Responsabilisation

Des mesures de lutte contre la corruption prises en Australie comprennent l'examen interne et externe des plaintes. Ces deux examens sont considérés comme nécessaires à des fins de

perception de la responsabilisation interne et externe (Prenzler et Ronken, 2001). Il est toutefois important de prendre au sérieux de telles plaintes et d'enquêter sur elles sans tenter de vilipender le plaignant ou d'exercer une pression sur lui (Pederson, 2001, p. 42). Nuala O'Loan, l'ombudsman de la police de l'Irlande du Nord, mentionne que « les gens veulent plus qu'une enquête effectuée par la police sur la police [...] il y a une exigence d'ouverture et de transparence et d'indépendance de l'enquête sur les allégations de faute professionnelle commise par la police » (2001-2002, p. 25). John H. Conditt (2001, p. 22) insiste sur la nécessité de procéder ouvertement aux enquêtes et à la prise de décision consécutive à ces enquêtes et de les faire connaître officiellement à l'interne afin que tous soient au courant de ce qui est arrivé et des conséquences qui en découlent. Il fait également remarquer qu'il est important de tenir le public parfaitement informé (en tenant compte des droits de la protection des renseignements personnels, entre autres) et il soutient que ce faisant, l'intégrité institutionnelle sera maintenue.

Gratifications

Pour de nombreuses personnes, il s'agit d'une sorte de zone grise, mais comme des études le démontrent, l'acceptation de gratifications par les agents de police peut miner la confiance du public dans la police (Prenzler et Mackay, 1995, p. 15). On a fait valoir que bien que les gratifications soient généralement peu importantes, elles peuvent être problématiques sur le plan de la discrétion considérable dont les agents de police jouissent et du risque d'abus relatif à des services préférentiels offerts, par exemple, aux entreprises (White, 2002). On s'accorde généralement pour dire que les services de police ont besoin d'une politique claire, bien diffusée sur les gratifications qui s'appliquent à tous les échelons de l'organisation.

Supervision

Bien que cela fasse partie de la culture policière globale, l'importance du rôle que jouent les superviseurs dans le traitement du comportement non éthique ou de la corruption et la dissuasion relative à l'adoption d'un tel comportement mérite une attention particulière. Comme le note

Ross Swope (2001, p. 3), il est important que les superviseurs ne tolèrent pas ce comportement et prenne rapidement des mesures dès qu'il est signalé ou observé. Une omission à cet égard ne fait que favoriser l'adoption d'autres problèmes de comportement. On soutient que cela fait partie d'une culture de responsabilisation.

Culture et leadership

Comme on l'a analysé précédemment, on a établi que des éléments de la culture policière et du leadership sont des facteurs contributifs majeurs à la corruption des agents de police à tous les échelons de l'organisation. La culture globale ainsi que la capacité et la volonté dont fait preuve l'organisation lorsqu'il s'agit d'apporter les changements nécessaires dans les domaines déjà déterminés sont fortement influencées par les dirigeants qui occupent ses postes clés.

Parallèlement, il est également important de noter que la plupart des agents de police qui jouent un rôle de leadership sont eux-mêmes le produit de nombreuses années de participation à cette organisation et à sa culture. En s'appuyant sur une vaste étude multiorganisationnelle, David Weisburd (2000, p. 6) soutient que bien qu'il note l'influence clé exercée par les superviseurs de première ligne, l'attitude des agents de police sur le terrain et l'influence du groupe qui s'exerce sur eux découlent essentiellement de l'atmosphère organisationnelle plus générale créée aux échelons supérieurs du leadership policier.

Les actions des dirigeants sont essentielles si l'on veut violer la « loi du silence dans la police », car cette loi joue un rôle important dans la culture policière qui contribue à la corruption (Skolnick, 2002, p. 16). La réalité du travail policier est telle qu'un comportement douteux, y compris la corruption, est difficile à cacher, surtout au niveau opérationnel. Cependant, la conformité à la « loi » rend difficile le signalement d'un tel comportement. Le défi que les dirigeants de la police doivent relever consiste à trouver comment changer la culture organisationnelle et à permettre un signalement des incidents non assorti de la peur des conséquences : ostracisme, représailles, justice vengeresse et même danger personnel (Mink et coll. 2000, p. 25; Moran, 2002, p. 146; Skolnick, 2002, p. 11; Stoddard, 1995, p. 188). Comme

l'indique Jerome H. Skolnick (2002, p. 18), pour garder la confiance des citoyens dans la police, celle-ci doit montrer un haut niveau d'intégrité qui nécessite un leadership et un changement culturel en vue d'abattre les « murs du silence ». De plus, comme on l'a mentionné précédemment, lorsqu'ils abordent la culture policière, les dirigeants de la police doivent adopter une position ferme contre la corruption « pour une noble cause » qui peut être un élément de cette culture.

On a soutenu que lorsque les agents se sentent valorisés et travaillent dans un milieu ouvert où la confiance règne, ils sont « satisfaits, positifs et productifs dans leurs comportements et les efforts consacrés à l'atteinte des objectifs organisationnels » (Mink et coll. 2000, p. 22). Toutefois, lorsque le milieu de travail se caractérise par un manque de confiance, « on peut aisément comprendre pourquoi certains agents gardent le silence » relativement aux pratiques de corruption dont ils sont témoins dans ce milieu (Mink et coll. 2000, p. 28). La confiance s'établit grâce au leadership et aux actions des dirigeants.

Du point de vue pratique, on peut encourager le signalement de la corruption dans tous les types d'organisation en mettant sur pied des mesures de protection des dénonciateurs et peut-être en donnant de faibles peines ou récompenses aux personnes qui collaborent en détectant ou en exposant la corruption (Rose-Ackerman, 2002). Dans un rapport rédigé par le département de la Justice des États-Unis, on va plus loin et on suggère que les agents de police « devraient être tenus de dénoncer les fautes professionnelles commises par d'autres agents dont ils sont témoins ou dont ils entendent parler. Le fait de ne pas signaler une faute professionnelle devrait entraîner des mesures disciplinaires appropriées » (Anon. 2001, p. 7). Dans ce rapport, on mentionne également qu'il est nécessaire d'assurer une protection contre des représailles. Comme on l'a dit précédemment, Janet Reno reconnaît clairement dans l'avant-propos de ce rapport qu'il est important de prendre de telles mesures lorsqu'on sert des collectivités. « Nous devons avoir pour objectif d'exécuter la loi avec professionnalisme de façon à donner à tous les citoyens de notre pays le sentiment qu'ils sont traités avec respect et de manière juste et équitable ». (Anon. 2001, p. 1).

En pratique, lorsqu'on traite les questions relatives à l'intégrité et la corruption policières, il est difficile de sous-estimer l'importance du leadership dans l'organisation et la collectivité élargie. Au Royaume-Uni, Her Majesty's Inspectorate of Constabulary (HMIC) a entrepris une initiative dans ce domaine « car il était reconnu que la confiance du public commençait à être gravement ébranlée par le comportement inapproprié d'une petite minorité de membres de la police [...] ». (HMIC, 1999, p. 6). Elle en est arrivée notamment à une conclusion qui touche clairement la question du leadership.

Aucune initiative destinée à élever le degré d'intégrité du personnel subalterne ne réussira à moins que les officiers supérieurs et les autres cadres supérieurs ne montrent l'exemple. L'acceptation d'invitations gratuites à des manifestations sportives importantes, à des divertissements municipaux et même à des installations officielles perçues comme somptueuses est considérée par le personnel subalterne comme l'application de « deux poids deux mesures ».
(HMIC, 1999, p. 5)

Dans le même ordre d'idées, un rapport américain du GAO sur la corruption policière liée aux drogues révèle que « l'échec des dirigeants supérieurs de la police à promouvoir l'intégrité » constitue un problème clé lié à la gestion (GAO, 1998, p. 4). Ce sont les personnes qui occupent des postes de leadership qui peuvent établir des normes et promouvoir et inculquer un comportement éthique grâce à leurs actions et à leur exemple et être l'expression de la culture de l'organisation et la favoriser. Étant donné ce rôle et le fait qu'une telle influence puisse produire une incidence plus grande qu'un code de déontologie officiel, il est important que les dirigeants de la police reçoivent eux-mêmes une formation efficace dans le domaine de l'éthique (Owens et Pfeifer, 2002, p. 124).

Dans une veine autrement plus pratique, le leadership peut jouer un rôle essentiel lorsqu'il s'agit de traiter et d'être vu en train de traiter des problèmes systémiques susceptibles de contribuer à la corruption. L'une des questions le plus souvent mentionnées concerne le fait qu'il faut se doter d'un système juste, équitable et visible de dotation, de promotion, de procédures de règlement des griefs et d'autres éléments qui influent directement sur les agents à titre individuel (Miller, 2003, p. v et HMIC, 1999, p. 5). Les limites relatives aux perspectives professionnelles (Skogan

et Meares, 2004, p. 76) et le « deux poids deux mesures », qu'il soit réel ou perçu, peuvent avoir une incidence importante sur la responsabilisation morale et donc sur le comportement (Perry, 2001, p. 23).

L'importance du leadership pour assurer une disponibilité visible des ressources nécessaires aux agents de police sur deux fronts constitue un autre aspect étroitement lié à cette question.

D'abord, les dirigeants devraient avoir la responsabilité de fournir les fonds et autres nécessités aux agents afin qu'ils accomplissent ce qu'on leur demande de faire. (Miller, 2003, p. v).

Ensuite, ils devraient avoir la responsabilité de s'assurer que les agents ont un niveau de rémunération raisonnable dans le contexte sociétal, sinon le comportement de corruption peut être nécessaire à la conservation de soi-même et à celle de sa famille (Williams, 2002, p. 89).

Enfin, il est bien sûr important, ici comme partout ailleurs, de maintenir une communication explicite et ouverte entre le leadership et le reste de l'organisation ou, autrement dit, d'assurer la responsabilisation.

Lorsqu'on aborde la réalité de la corruption policière et en vue de préserver la crédibilité interne et externe, il est également important que les dirigeants cessent d'invoquer la notion de « brebis galeuse » ou de « pomme pourrie », pour tenter d'expliquer la corruption et de la traiter. Joachim Kersten (2000, p. 241) note que ce paradigme « mérite d'être qualifié de théorie de la moindre imagination sur la faute professionnelle policière, mais est devenu l'une des théories les plus à la mode auprès des chefs de police, des administrateurs et des représentants du gouvernement dans le cadre des scandales qui touchent la police et dans la foulée de ces scandales ». Il est essentiel que les dirigeants abordent le « terreau » ou les questions systémiques de l'organisation et de la culture policières qui contribuent à la corruption (Punch, 2000, p. 321 et Perry, 2001, p. 24).

Conséquences

Bien que la probabilité de découvrir des cas de corruption de grande envergure dans les services

de police soit relativement faible³ et que le degré de confiance de la collectivité dans la police soit généralement très élevé, nous ne pouvons supposer que cela continuera. Un rapport récent d'évaluation des perceptions de la corruption par le public mené dans 62 pays⁴ contenait des conclusions intéressantes sur le point de vue des Canadiens. Par exemple, « quatre personnes sur 10 au Canada et aux États-Unis ont également signalé que la corruption touchait leur vie personnelle dans une mesure modérée à large » (Hodess et Wolkers, 2004, p. 8). Si l'on fait une comparaison avec les perceptions de la corruption dans les partis politiques et le système parlementaire et juridique, la police canadienne n'a pas fait mauvaise figure. Sur une échelle où 1 signifie pas du tout corrompus et 5, extrêmement corrompus, les Canadiens ont répondu ainsi à la question « Dans quelle mesure percevez-vous que les secteurs suivants de ce pays ou territoire sont touchés par la corruption? » : 3,8 pour les partis politiques, 3,5 pour le système parlementaire et la législature, 3,2 pour le système juridique et judiciaire et 2,8 pour la police. (2004, p. 18). Bien que 41 % des Canadiens s'attendaient à ce que le « degré de corruption reste le même au cours des trois prochaines années », 22 % s'attendaient à ce qu'il « augmente un peu » et 16 % à ce qu'il « augmente beaucoup » (2004, p. 21).

Il est important d'évaluer l'incidence que des incidents liés à la corruption policière qui retiennent l'attention du public en raison d'une couverture médiatique complète, comme nous l'avons vu récemment à Toronto, auront sur les perceptions de la police à l'échelle locale et nationale. Étant donné la publicité que reçoit ce type d'événement, on ne peut pas supposer qu'il n'y aura pas de « coupable par association » dans l'esprit de nombreuses personnes. De plus, il est aussi important d'évaluer l'incidence d'activités susceptibles d'être perçues comme le fruit de la corruption et menées sur une échelle réduite, telles que l'acceptation de gratifications, sur les

³ Cragg et Bailey (2001, p. 15) signalent que « selon une recherche effectuée par la GRC, la corruption policière n'est pas un problème important au Canada ». Cependant, il n'est pas possible de trouver cette recherche et donc de déterminer sur quoi reposait cette conclusion. La GRC attirait également l'attention sur les mécanismes officiels et indépendants dont on disposait pour traiter les plaintes relatives à la corruption policière à l'échelle nationale. Toutefois, elle faisait remarquer que « la plupart des enquêtes sont menées à l'échelle municipale ou provinciale » (2001, p. 16).

⁴ Au total, plus de 50 000 personnes ont participé à l'enquête. Les données canadiennes ont été recueillies au cours d'une enquête téléphonique nationale menée en juillet 2004 auprès d'un échantillon de 1 000 personnes.

perceptions et la confiance du public à l'échelle locale, qui repose sur les observations et les expériences des citoyens à titre individuel. (Par exemple, voir Son et Rome, 2004; Sigler et Dees, 1988; Weitzer, 2002 et Knowles, 1995).

Par conséquent, il semble important de traiter la question de la corruption policière de façon intégrale et intégrée. Sans définition utile et opérationnelle et donc sans capacité de recueillir les données nécessaires, l'étendue du problème restera largement inconnue et peut donner lieu à des conjectures. Plus particulièrement, nous ne connaissons pas bien les domaines du travail policier qui sont touchés ni l'incidence sur le travail policier, l'organisation policière, les collectivités servies par la police et le système juridique dans son ensemble.

Il est tout aussi important et même plus important de comprendre que le fait de ne pas disposer de telles données et de ne pas pouvoir déterminer quelles mesures nous devrions prendre ou quelles mesures sont prises afin d'enrayer la corruption, nous n'aurons aucun bon moyen d'évaluer l'efficacité d'une telle activité. Les données sur les perceptions de la corruption, que ce soit les cas de corruption non signalés ou de victimisation et ceux qui sont officiellement consignés dans le système nous aideront à évaluer l'étendue du problème et à trouver des mesures de redressement. De telles actions sont nécessaires au maintien de la confiance du public dans la police ainsi qu'à celui de la confiance interne dans l'organisation policière.

Prochaines étapes – Leçons tirées de la documentation

Il existe un certain nombre de mesures que les organisations policières qui envisagent sérieusement de faire face à la corruption, réelle ou perçue, et ces mesures sembleraient faire partie intégrante de toute stratégie et de son évaluation. Elles ne seront pas dispendieuses et nécessiteront un engagement de ressources à long terme.

- a) D'abord, il est essentiel que l'organisation établisse une définition claire, bien construite et inclusive de la corruption ainsi que les mesures et les indicateurs opérationnels nécessaires d'un tel comportement.

- b) À partir de cela, il sera possible de reconnaître les données actuellement disponibles pour la prise de ces mesures ainsi que les données supplémentaires dont on aura besoin dans l'avenir. Il est important d'établir un processus de collecte de données qui intègre l'information passée dans la mesure du possible. Plus la ligne temporelle sera longue, mieux ce sera.
- c) Déterminer, à l'aide des données pertinentes disponibles, quelles initiatives de lutte contre la corruption ont été mises en œuvre, leur raison d'être, leur portée et, dans la mesure du possible, leur incidence et les évaluer. Par exemple, si l'on a commencé à utiliser des tests psychologiques sur les recrues, ces tests ont-ils eu une incidence mesurable? Par exemple, la nouvelle formation particulière ou la « promotion » publique de l'« éthique » produisent-elles des résultats? En examinant de telles initiatives, il est important de tenir compte des mesures préventives et des mesures réactives.
- d) Élaborer un plan complet destiné à traiter les domaines de la culture et du leadership sur lesquels repose tout changement réel dans l'organisation. Cette étape est essentielle; elle sera sans doute la plus coûteuse en temps et sera celle qui soulèvera le plus de préoccupation. Il est essentiel de faire de cette étape un processus inclusif et non un processus unidirectionnel qui va du haut vers le bas.
- e) Mettre en œuvre un processus stratégique sain sur le plan méthodologique afin de relever les changements dans les modèles de corruption, les menaces futures et ainsi de suite, en vue de pouvoir prendre les mesures préventives qui s'imposent.
- f) Concevoir l'évaluation continue des changements mis en œuvre et leur efficacité et s'engager à long terme à l'endroit de cette évaluation.

Bibliographie

ANONYME. *Code of Ethics for the Police Service of Northern Ireland*, Belfast, Northern Ireland Policing Board, sans date.

ANONYME. *Principles for Promoting Police Integrity*, Washington, département de la Justice des États-Unis, 2001.

ARRIGO, Bruce A. et Natalie CLAUSSEN. « Police Corruption and Psychological Testing: A Strategy for Pre-employment Screening » dans *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2003, vol. 47, n° 3, p. 272-290.

BAYLEY, David. « Law Enforcement and the Rule of Law: Is There a Trade-off? » dans *Criminology and Public Policy*, 2002, vol. 2, n° 1, p. 133-153.

BLAU, Peter M. *Exchange and Power in Social Life*, New York, John Wiley & Sons Inc., 1967.

CAMPBELL, Elizabeth, Nicola MAHAFFY, Dwight STEWART et Monique TREPANIER. *Canada's Approach to Combatting Police Corruption*, 2004. Dans Internet : <http://www.isrl.org/papers/2004/YoungLawyersCanada.pdf>

CARTER, David L. « Drug-related Corruption of Police Officers: A Contemporary Typology » dans *Journal of Criminal Justice*, 1990, vol. 18, p. 85-98.

CONDITT, John H. « Institutional Integrity: The Four Elements of Self-Policing » dans *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2001, vol. 70, n° 11, p. 18-22.

CRAGG, Wesley et Bruce M. BAILY. *National Integrity Systems Country Study Report: Canada 2001*, Transparency International, 2001. Dans Internet : www.transparency.org/activities/nat_integ_systems/dnld/canada

CROOKE, G. W. *Professionalism in Policing vs. Corruption*, 15^e conférence internationale de Canberra – The International Society for the Reform of Criminal Law, 2001.

DONAHUE, Michael et Arthur A. FELTS. « Police Ethics: A Critical Perspective » dans *Journal of Criminal Justice*, 1993, vol. 21, p. 339-352.

ENGEL, Robin Shepard. « How Police Supervisory Styles Influence Officer Behavior » dans *Research for Practice*, Washington, National Institute of Justice, 2003.

GENERAL ACCOUNTING OFFICE (GAO). *Law Enforcement: Information on Drug-Related Police Corruption*, Washington, 1998.

GIRODO, Michel. « Undercover Probes of Police Corruption: Risk Factors in Proactive Internal Affairs Investigations » dans *Behavioral Sciences and the Law*, 1998, vol. 16, p. 479-496.

GRABOWSKY, Peter et Peter LARMOUR. « Public Sector Corruption and its Control » dans *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*, n° 143, Canberra, Australian Institute of Criminology, 2000.

GRANT, J. Kevin. « Ethics and Law Enforcement » dans *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2002, vol. 71, n° 12, p. 11-14.

HARRISON, Bob. « Noble Cause Corruption and the Police Ethic » dans *FBI Law Enforcement Bulletin*, 1999, vol. 68, n° 8, p. 1-7.

HER MAJESTY'S INSPECTORATE OF CONSTABULARY (HMIC). *Police Integrity: Securing and Maintaining Public Confidence*, London, 1999.

HODESS, Robin et Marie WOLKERS. *Report on the Transparency International Global Corruption Barrometer*, Berlin, Transparency International, 2004.

IVKOVIĆ, Sanja Kutnjak. « To Serve and Collect: Measuring Police Corruption » dans *The Journal of Criminal Law and Criminology*, 2003, vol. 93, n°^{os} 2 et 3, p. 593-649.

KAPPELER, Victor E., Richard D. SLUDER et Geoffrey P. ALPERT. « Breeding Deviant Conformity: Police Ideology and Culture » dans Victor E. Kappeler (éd.), *The Police and Society: Touchstone Readings*, Prospect Heights Ill. Waveland Press, 1995, p. 243-262.

KERSTEN, Joachim. « Police Powers and Accountability in a Democratic Society: Introductory Report » dans *European Journal on Criminal Policy and research*, 2000, vol. 8, p. 237-245.

KLEINIG, John. « Rethinking Noble Cause Corruption » dans *International Journal of Police Science and Management*, 2002, vol.4, n° 4, p. 287-314.

KLEINIG, John. *The Ethics of Policing*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.

KLOCKARS, Carl B., Sanja K. IVKOVICH, William E. Harver et Maria R. HABERFELD. *The Measurement of Police Integrity*, Washington, National Institute of Justice, 2000. Coup d'œil sur la recherche.

KNOWLES, Jeffrey J. *The Ohio Police Behavior Study*, Columbus, Office of Criminal Justice Services de l'Ohio, 1995. (Télécopie envoyée par l'Office of Criminal Justice Services de l'Ohio).

MATHISEN, Harald W. *Fighting the Bug Within – Anti-Corruption Measures of the Utstein Development Agencies*, Utstein Anti-Corruption Resource Centre, 2004. Dans Internet :

<http://www.U4.no>. (Téléchargé le 7 septembre 2004).

MILLER, Joel. *Police Corruption in England and Wales: An Assessment of Current Evidence*, Londres, Home Office RDS. Rapport en direct du Home Office, novembre 2003.

MORAN, Jon. « Anti-Corruption Reforms in the Police: Current Strategies and Issues » dans *The Police Journal*, 2002, vol. 75, p. 137-159.

NEWBURN, Tim. *Understanding and Preventing Police Corruption: Lessons from the Literature*, Londres, Home Office RDS, série *Police Research*, art. 110, 1999.

NGS – Comité du Bureau de l'ombudsman et la Policy Integrity Commission de la Nouvelle-Galles du Sud. *Research Report on Trends in Police Corruption*, Sydney, Parliament House, 2002.

O'CONNOR, Martin L. « Noble Cause Corruption – Police Perjury – What should we Do? » dans Roslyn Muraskin et Matthew Muraskin (éd.), *Morality and the Law*, Upper Saddle River, New Jersey 2000, p. 91-106.

O'LOAN, Nuala. *Human Rights and Policing – Accountability*, Police Research and Management, 2001-2002, vol. 5, n° 3, p. 19-27.

OWENS, Katherine M. B. et Jeffrey PFEIFER. « Police Leadership and Ethics: Training and Police Recommendations » dans *The Canadian Journal of Police and Security Services* 2002, vol. 1, n° 2, p. 124-135.

PALMIOTTO, Michael J. « Can Police Recruiting Control Police Misconduct? » dans Michael J. Palmiotto (éd.), *Police Misconduct: A Reader for the 21st Century*, Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall, 2001, p. 344-354.

PEDERSON, Dorothy. « Rising Above Corruption: How to Put Integrity at the Forefront in Your Department » dans *Law Enforcement Technology*, 2001, vol. 28, n° 10, p. 136, 138-140, 142.

PERRY, Frank L. « Repairing Broken Windows: Preventing Corruption within Our Ranks » dans *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2001, vol. 70, n° 2, p. 23-26.

POGARSKY, Greg et Alex R. PIQUERO. « Studying the Reach of Deterrence: Can Deterrence Theory Help Explain Police Misconduct? » dans *Journal of Criminal Justice*, 2004, vol. 32, n° 4, p. 371-386.

PRENZLER, Tim et Peta MACKAY « Police Gratuities: What the Public Think » dans *Criminal Justice Ethics*, 1995, vol. 14, n° 1, p. 15-25.

PRENZLER, Tim et Carol RONKEN. « Police Integrity Testing in Australia », dans *Criminal*

Justice, 2001, vol. 1, n° 3, p. 319-342.

PUNCH Maurice. « Police Corruption and Its Prevention » dans *European Journal on Criminal Policy and Research*, 2000, vol. 8, n° 3, p. 301-324.

QUINTON, Paul et Joel MILLER. *Promoting Ethical Policing: Summary Findings of Research on New Misconduct Procedures and Police Corruption*, Londres, Home Office RDS, 2003.
Rapport en direct du Home Office (décembre 2003).

ROSE-ACKERMAN, Susan. « Corruption and the Criminal Law » dans *Forum on Crime and Society*. vol. 2, n° 1, p. 3-21.

SAYED, Taleh et David BRUCE. « Inside and Outside the Boundaries of Police Corruption » dans *African Security Review*, 1998a, vol. 7, n° 3, p. 3-21.

SAYED, Taleh et David BRUCE. « Police Corruption: Towards a Working Definition » dans *African Security Review*, 1998b, vol. 7, n° 1, p. 3-14.

SCED, Michelle. « Screening for Corruption Using Standard Psychological Tests of Personality: A Review of the Research Evidence » dans *A Critical Issues in Policing Paper*, n° 11, Payneham, Australie, Australasian Centre for Policing Research, 2004.

SECHREST, Dale K. et Pamela BURNS. « Police Corruption: The Miami Case » dans *Criminal Justice and Behavior*, 1992, vol. 19, n° 3, p. 294-313.

SHELLY, Louise. « Corruption and Organized Crime in Mexico in the Post-PRI Transition » dans *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 2001, vol. 17, n° 3, p. 213-231.

SIGLER, Robert T. et Timothy M. DEES. « Public Perception of Petty Corruption in Law Enforcement » dans *Journal of Police Science and Administration*, 1998, vol. 16, n° 1, p. 14-20.

SKOGAN, Wesley G. et Tracey L. MEARES. « Lawful Policing » dans *The Annals*, 2004, vol. 593, p. 66-83.

SKOLNICK, Jerome H. « Corruption and the Blue Code of Silence » dans *Police Practice and Research*, 2002, vol. 3, n° 1, p. 7-19.

SON, In Soo et Dennis M. ROME. « The Prevalence and Visibility of Police Misconduct: A Survey of Citizens and Police Officers » dans *Police Quarterly*, 2004, vol. 7, n° 2, p. 179-204.

SOREIDE, Tina. *Estimating Corruption: Comments on Available Data*, Utstein Anti-Corruption Resource Centre, 2004. Dans Internet : <http://www.U4.no>. (Téléchargé le 7 septembre 2004.)

STESSENS, Guy. « The Fight Against Corruption » dans *International Review of Criminal Law*,

2001, vol. 72, n° 3, p. 891-943.

STODDARD, Ellwyn R. « The informal “Code” of Police Deviancy: A Group Approach to “Blue-coat Crime” » dans Victor E. Kappeler (éd.), *The Police and Society: Touchstone Readings*, Prospect Heights Ill., Waveland Press, 1995, p. 185-206.

SWOPE, Ross. « Bad Apples or Bad Barrel? » dans *Law and Order*, 2001, vol. 49, n° 1, p. 80-85. (Pages tirées de la version téléchargée.)

TIFFIN, Rodney. « Tip of the Iceberg or Moral Panic? Police Corruption Issues in Contemporary New South Wales » dans *American Behavioral Scientist*, 2004, vol. 47, n° 9, p. 1171-1193.

TRAUTMAN, Neal E. « The Code of Silence Antidote » dans *The Law Enforcement Trainer*, mars-avril 2002, (p. 18-21).

TULLEY, Edward J. « Misconduct, Corruption, Abuse of Power: What Can the Chief Do? » dans *Blue Ligne Magazine*, 1999, vol. 11, n° 2, p. 22-25.

VERMA, Arvind. « Cultural Roots of Police Corruption in India » dans *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 1999, vol. 22, n° 3, p. 264-279.

WEISBURD, David. *Police Attitudes Toward Abuse of Authority: Findings from a National Study*, Washington, National Institute of Justice (NIJ), 2000. Coup d’œil sur la recherche.

WEITZER, Ronald. « Incidents of Police Misconduct and Public Opinion » dans *Journal of Criminal Justice*, 2002, vol. 30, n° 5, p. 397-408.

WHITE, Mike. « The Problem with Gratuities » dans *FBI Law Enforcement Bulletin*, 2002.

WILLIAMS, Hubert. « Factors of Police Corruption Across the World » dans *Forum on Crime and Society*, 2002, vol. 2, n° 1, p. 85-99.

WITHROW, Brian L. et Jeffrey D. DAILEY. « A Model of Circumstantial Corruptibility » dans *Police Quarterly*, 2004, vol. 7, n° 2, p. 159-178.

Autres Rapports Disponibles

Date	Titre	Auteur
2005	Premières nations et crime organisé	Colin Goff, Ph.D.
2005	La transformation de la structure des groupes du crime organisé	Jharna Chatterjee, Ph.D.
2005	Échange de l'information entre les services de police canadiens : Un équilibre entre la sécurité, l'efficacité et la collaboration	Marcel-Eugène LeBeuf, Ph.D. et Simon Paré, M. Ed.
2005	Lutte contre le crime organisé au Canada : Le rôle des médias et des campagnes de marketing social	Tullio Caputo, Ph.D. et Michel Vallée
2004	Les missions de paix et la police au Canada : Étude de l'incidence sur les policiers civils et les services de police	Marcel-Eugène LeBeuf, Ph.D.
Décembre 2004	Crime organisé et trafic de personnes au Canada: perceptions et discours	Christine Bruckert, Ph.D. et Colette Parent, Ph.D.
Septembre 2003	Le crime organisé de souche autochtone au Canada: élaborer une typologie pour comprendre et établir des stratégies d'intervention	E.J. Dickson-Gilmore, Ph.D. et Chris Whitehead
Mai 2003	TVCF: analyse de la documentation et bibliographie	Wade Deisman, M.A.
Mai 2003	La couverture médiatique du crime organisé - Enquête auprès des dirigeants policiers	Judith Dubois
Avril 2003	Le Canada et les nouveaux défis posés par la corruption dans le nouvel ordre mondiale. Une analyse bibliographique	Fernando Acosta, Ph.D.
Mars 2003	Les réseaux criminels	Vincent Lemieux, Ph.D.
Mars 2003	Les répercussions directes et indirectes du crime organisé sur les jeunes, en tant que délinquants et victimes	Holly Richter-White, M.A.
Juin 2002	Le partenariat frontalier d'application de la loi Canada-Américain - Une situation en évolution	Marcel-Eugène LeBeuf, Ph.D.

Autres Rapports Disponibles (cont.)

Juin 2002	Leçons tirées sur le crime organisé et la coopération policière dans l'Union européenne Entrevue avec le professeur Cyrille Fijnaut	Marcel-Eugène LeBeuf, Ph.D.
Juin 2002	La couverture médiatique du crime organisé - Impact sur l'opinion publique?	Judith Dubois
Juin 2002	La <traite> des êtres humains et le crime organisé: Examen de la littérature	Christine Bruckert, Ph.D. et Colette Parent, Ph.D.
Avril 2002	Collectivités, contrebande et conflit: Envisager des mesures réparatrices pour réparer les préjudices implicites de la contrebande sur la nation mohawk d'Akwesasne	E.J. Dickson-Gilmore, Ph.D.
1999	Rapport sur l'évaluation de l'initiative de justice réparatrice de la GRC: Degré de satisfaction des participants aux forums de justice communautaire	Jharna Chatterjee, Ph.D.
Août 1998	Justice réparatrice et maintien de l'ordre au Canada Centrer l'attention sur la collectivité	Margaret Shaw et Frederick Jané