THIERRY GILLIS, LAURÉAT D'UN LIFETIME ACHIEVEMENT AWARD, NOUS PARLE DE SA CARRIÈRE BIEN REMPLIE

Lors de la dernière édition des CPL Awards, un Lifetime Achievement Award a été remis à un Thierry Gillis rayonnant. Une très bonne raison pour Blue Minds de s'entretenir avec Thierry à propos de sa riche carrière à la police.



© Kenneth Mills/Victoriano Moreno

« J'ai su très tôt vers quelle voie je voulais m'orienter. Mais j'ai dû me montrer patient. Lorsque j'ai voulu entrer à l'école des cadets, à l'âge de seize ans, mes parents n'ont pas été d'accord. Leur raison ? Mon grand-père était militaire, et apparemment du genre très strict. »

« Au moment d'entamer mes études supérieures, j'ai suivi ce que me dictait mon cœur. J'ai examiné les possibilités de carrière et constaté que des formations internes donnaient accès à la plupart de celles-ci. Le 15 septembre 1983, je suis entré à la police communale d'Etterbeek en tant qu'agent. Pourquoi Etterbeek ? La zone était connue pour sa culture d'ouverture, surtout en ce qui concerne le développement des membres du personnel. »

Les années quatre-vingt ont été plutôt agitées pour la police bruxelloise…

Le drame du Heysel, en 1985, restera dans toutes les mémoires. Je n'étais pas impliqué en première ligne, mais je me suis rendu sur place. C'est la première et unique fois que les policiers ont été appelés à rejoindre leur corps par le

biais des médias. Nous savions que c'était le chaos. Mais sur le moment, nous ne nous rendions pas compte que des gens se faisaient piétiner et mouraient. Il a fallu quelques jours avant que l'on ne découvre vraiment l'ampleur et l'impact du drame.

C'était aussi la période des bandes comme celle de Patrick Haemers, qui n'hésitaient pas à recourir aux armes de guerre automatiques et aux explosifs pour commettre leurs actes. Le combat était inégal. Cette période a donné un bon coup d'accélérateur à l'armement et à la professionnalisation de la police communale. Le ministre de l'époque Louis Tobback a professionnalisé la police communale en imposant des normes et en prévoyant du matériel moderne.

Y a-t-il d'autres ministres qui ont eu un impact aussi important au cours de votre carrière ?

Je constate que les dernières générations de ministres se heurtent à de nombreux obstacles lorsqu'ils veulent imposer quelque chose à partir du niveau central. Tobback y est parvenu vers la fin des années quatre-vingt et le début des années nonante. Il s'est fondé sur une vision politique pour imposer à la police des normes professionnelles, et c'est quelque chose qui nous manque en 2024. Relisez un peu les États généraux de la police. C'est un document passionnant, mais je me suis souvent demandé : quelle est la norme dans cette matière ?

« MON CONSEIL ? CONTINUEZ À APPRENDRE ET GARDEZ LE CONTRÔLE SUR VOTRE CARRIÈRE »

Après une période en tant que commissaire adjoint, vous êtes devenu chef de corps de la zone Uccle – Watermael-Boitsfort – Auderghem en 2001. Une suite logique ?

Au milieu des années 90, je sentais que le système existant ne survivrait pas. Je me suis donc remis à étudier. J'ai obtenu à temps mon diplôme en criminologie pour poser ma candidature au poste de chef de corps. J'ai occupé cette fonction jusqu'en 2006.

Le statut empêchait que l'on exerce le même mandat plus de deux fois. Cela faisait de nombreuses années que je me trouvais dans le monde de la police communale, et je souhaitais élargir mes horizons. J'étais jeune et sûr de moi, et je pensais ne plus avoir grand-chose à apprendre. Comme je me trompais !

C'est ainsi que vous avez découvert l'Inspection générale.

Une nouvelle porte s'ouvrait. C'était le poste idéal pour apprendre à connaître la composante fédérale de la police. J'ai travaillé sur des thèmes comme l'éthique, la déontologie et la discipline. C'est aussi à ce moment qu'a été lancé le brevet de direction. C'était une période particulièrement instructive.

Lors d'une formation internationale, j'ai rencontré Catherine De Bolle, qui était alors chef de corps de la zone de police de Ninove. Lorsqu'elle a été nommée commissaire-générale en 2012, elle m'a demandé de l'épauler. Cette fonction était intéressante parce qu'elle comprenait deux aspects : outre un rôle stratégique de participation à la réflexion sur l'avenir, c'était aussi une fonction ayant un caractère opérationnel. De ce fait, je ne voyais pas les journées passer.

Si j'avais cru un jour avoir tout vu, j'ai appris pendant cette période à quel point j'en savais peu. Et à quel point notre police belge est polyvalente, avec toutes les fonctions différentes qu'elle englobe.

Quelques années plus tard, cette page s'est tournée. Catherine De Bolle a été nommée à la direction d'Europol.

Cela m'a surpris. Je pensais rester là dix ans. Mais à l'époque, elle avait déjà évoqué le souhait de postuler pour une fonction internationale. Je me suis donc à nouveau retrouvé à un croisement dans ma carrière : que devais-je faire ? Attendre de voir si j'aurais un rôle à jouer auprès du nouveau commissaire-général ? Ou reprendre en mains la direction de ma carrière ?

Je pouvais essayer de redevenir chef de corps de la zone que j'avais quittée en 2006, ou de décrocher le poste d'Inspecteur général. Les deux fonctions m'attiraient, mais mon cœur aspirait surtout à une nouvelle aventure. J'ai donc été très heureux d'apprendre ma désignation en tant qu'Inspecteur général.

Quels étaient les plus grands défis lorsque vous avez commencé à ce poste ?

Un grand défi était de redonner à l'Inspection générale la renommée et la reconnaissance qu'elle mérite. Une nécessité, car avant ma nomination, le poste avait été occupé ad interim pendant une longue période.

Une deuxième ambition était, et est toujours, d'obtenir des normes et d'entreprendre de nouvelles démarches au niveau politique. Le citoyen a droit à une prestation de services qualitative, et tant moi-même que Johan (De Volder) pensons que cela nécessite des normes de qualité au niveau national.



Le troisième défi était de réinstaurer une dynamique dans la commission de déontologie. J'ai proposé d'en devenir président et de rehausser le niveau des activités. Malheureusement, les ministres avaient une autre vision. Je constate que la commission ne livre toujours pas les résultats qu'elle devrait. D'autres commissions de déontologie, comme celle du journalisme, en font beaucoup plus pour assurer que le citoyen reçoive une prestation de services correcte et qualitative.

La police ne devrait-elle pas être un modèle à cet égard ?

Si, tout à fait. Mais pour savoir quel est le modèle, on a besoin de normes. Il n'est pas concevable que les critères pour être considéré comme un bon policier ne soient pas les mêmes à Charleroi qu'à Anvers. Une organisation doit certes s'adapter à la culture ambiante, mais nous devons aussi avoir une base commune.

Un exemple ? Les gendarmes français s'adressent à leurs citoyens de la même manière, partout dans le pays. Et il ne devrait pas en être autrement. Si la situation exige que l'on adapte son niveau de langue, on peut le faire, mais le premier contact doit être générique. C'est ce type d'accords qui nous manque ici.

L'intégrité est l'un de vos chevaux de bataille. Un autre point à améliorer au sein de l'organisation serait-il d'augmenter la fréquence des screenings du personnel ?

Je ne suis pas le seul à défendre ce point de vue. La ministre de l'Intérieur Verlinden en parlait désormais aussi comme d'une nécessité absolue. Je trouve que c'est doublement important puisque la police est le service de screening pour de nombreux emplois. Si une personne veut travailler comme ingénieur sur un site nucléaire, il se peut que nous devions le lui refuser parce qu'elle a quelque chose à se reprocher. La personne chargée du screening se doit de faire preuve elle-même d'une intégrité sans faille.

Lorsqu'on voit les condamnations que notre personnel reçoit, pour des faits commis ou non dans la sphère privée, cela fait réfléchir. Nous devons surveiller davantage cet aspect. Ce n'est pas parce que quelqu'un est soumis à un screening au début de sa carrière qu'il ne peut jamais rien se passer. J'ai vu des collègues qui étaient l'exemple même du professionnalisme lorsqu'ils ont commencé, mais qui ont complètement changé à la suite d'un événement survenu dans leur vie. Une crise financière, un divorce difficile, une grande déception au travail… Tout cela peut subitement aigrir et transformer une personne.

Assurer l'intégrité consiste selon moi à réfléchir aux moyens de faire en sorte que les gens fassent preuve de professionnalisme en permanence et ne s'écartent pas du droit chemin. Nous avons choisi d'appliquer l'« Integrity Management Framework » du professeur Maesschalck. Ce modèle préconise d'inciter les gens à bien agir, de manière à limiter le contrôle au strict nécessaire. De nombreuses zones l'ont utilisé pour élaborer leur politique d'intégrité. L'avantage de ce modèle, c'est qu'il peut s'appliquer tant à de très petites unités qu'à de grandes organisations. Nous constatons que l'élaboration d'une politique d'intégrité est une pratique qui tend à se répandre. C'est une belle avancée.

Quel est selon vous le plus grand défi pour la police à l'avenir ?

Continuer à combattre par des moyens démocratiques les forces non démocratiques que sont les organisations criminelles. La fin ne justifie pas les moyens. Les organisations criminelles désorganisent notre société. Nous ne devons jamais céder à la tentation de devenir comme elles. J'attends de nos dirigeants qu'ils continuent de surveiller ces limites.

Thierry, félicitations encore pour votre Lifetime Achievement Award. Pour conclure : quel conseil aimeriez-vous donner aux jeunes policiers ?

Je tiens d'abord à vous remercier pour cette belle reconnaissance. Je suis très honoré de la recevoir de mes collègues. Et d'une organisation, le CPL, qui me tient vraiment à cœur.

Un bon conseil ? Continuez à apprendre et gardez le contrôle sur votre carrière. Vous ne réussirez pas toujours du premier coup, mais le plus important est de ne jamais abandonner. Par ailleurs, il est important d'oser changer. Il y a plus de 900 profils de fonction au sein de la police belge. Si vous pensez avoir fait le tour d'un domaine, examinez les autres options. Cherchez un nouveau défi plutôt que de vous aigrir.