

Service public fédéral Intérieur  
Inspection générale de la police fédérale  
et de la police locale



# Rapport annuel

Année 2002

Situation des bureaux: Boulevard du Triomphe, 174 à 1160 Bruxelles. (Métro DELTA)

Tél: 32.2.676.46.11 - Fax: 32.2.676.46.12

Adresse postale: rue Fritz Toussaint, 47 à 1050 Bruxelles

## Index des abréviations

- AIG** - Algemene Inspectie / Inspection générale
- IFA** - Institut de formation de l'administration fédérale
- DSAN** - Détachement de sécurité de l'aéroport national
- SS.GPI** - Secrétariat social de la Police fédérale
- SAT** - Secrétariat administratif et technique du Service public fédéral Intérieur
- CGL** - Commissariat général - relations avec la police locale
- DGP** - Direction générale des ressources humaines
- Mammoth** - Arrêté royal du 30-03-2001 portant statut du personnel
- IGIN** - Service de l'inspection de l'Inspection générale
- IGEO** - Service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale
- IGST** - Service des statuts de l'Inspection générale
- IGGA** - Secrétariat de l'Inspection générale
- CD** - Conseil de Discipline
- ADS** - Autorité disciplinaire supérieure
- SMD** - Service médical
- LPI** - Loi du 7 décembre 1998 sur la police intégrée, structurée à deux niveaux.
- LOI EXODUS** - Loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel



L'Inspection générale remercie le Service de Traduction et la Direction des relations internes de la Police fédérale pour l'aide apportée à l'édition du présent rapport.



Editeur responsable :  
Luc Closset, rue Fritz Toussaint, 47, 1050 Bruxelles.

Imprimerie de la Police fédérale

Service public fédéral Intérieur  
Inspection générale de la police fédérale  
et de la police locale

# Rapport annuel

Année 2002

# Table des matières

<b>1</b>	<b>AVANT PROPOS</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>ORGANIGRAMME DE L'INSPECTION GENERALE</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>LE SERVICE DE L'INSPECTION (IGIN)</b>	<b>7</b>
3.1	Missions d'inspection	7
3.2	Missions d'audit	9
3.3	Mission "Surcoûts admissibles pour les zones de police"	10
3.4	Recueil d'informations	12
3.5	Préparation du plan général d'action	14
<b>4</b>	<b>LE SERVICE DES ENQUÊTES INDIVIDUELLES (IGEO)</b>	<b>15</b>
4.1	Création du service	15
4.2	Objectif	15
4.3	Traitement des plaintes et dénonciations reçues dans le courant de l'année 2002	15
4.4	La médiation	20
4.4.1	Cadre général	20
4.4.2	Aperçu de la procédure	21
<b>5</b>	<b>LE SERVICE DES STATUTS (IGST)</b>	<b>22</b>
5.1	Missions	22
5.1.1	Base légale	22
5.1.2	Conseil d'appel	22
5.1.3	Commission paritaire	22
5.1.4	Expert devant le conseil de discipline	22
5.1.5	Evaluation des mandataires	22
5.1.6	Commission nationale de sélection des officiers supérieurs	23
5.1.7	Collaboration à la rédaction du rapport annuel de l'Inspection générale p.m.	23
5.1.8	Dossiers traités	23
5.1.9	Remarques	23
5.2	Conseil d'appel	23
5.2.1	Requêtes introduites	23
5.2.2	Décisions prises	24
5.2.3	Constats et mesures prises	24
5.3	Commission paritaire	25
5.3.1	Requêtes introduites	25
5.3.2	Avis rendus	25
5.3.3	Constats et mesures prises	26
5.4	Expert pour le conseil de discipline	26
5.4.1	Rôle de l'expert et structure de l'avis émis	26
5.4.2	Dossiers disciplinaires traités	27
5.4.3	Analyse globale des dossiers disciplinaires en reconsidération	28
5.4.4	Principales causes qui excluent l'application d'une sanction disciplinaire et brève explication	29

5.4.5	Sanctions proposées	30
5.4.6	Conclusion	31
5.5	Evaluation des mandataires	31
5.5.1	Constats et mesures prises	31
5.5.2	Projet de circulaire	31
5.5.3	Elaboration d'une méthode de travail	32
5.6	Principaux dossiers traités par le service des statuts	32
5.6.1	Règlement d'ordre intérieur de l'Inspection générale	32
5.6.2	Proposition de modification du PJPoI	32
5.6.3	Proposition d'adaptation du projet d'arrêté royal relatif au brevet de direction	32
5.6.4	Assistance en justice pour le personnel de l'Inspection générale	32
5.6.5	Demandes adressées à l'Inspection générale dans le cadre de l'article 27 de la loi sur la discipline	33
5.6.6	Application de l'article 24 de l'Arrêté Royal du 20 juillet 2001	33
5.6.7	Cadre linguistique de l'Inspection générale	33
5.6.8	Proposition de création d'un service d'accessibilité permanente au sein de l'Inspection générale	33
<b>6</b>	<b>AUTRES ACTIVITES</b>	<b>34</b>
6.1	Relations avec le Comité P	34
6.1.1	Protocole d'accord	34
6.1.2	Répartition des tâches judiciaires	34
6.2	Relations avec l'Organe de contrôle de l'information	34
6.3	Relations avec le Conseil de discipline	34
6.4	Relations externes	35
<b>7</b>	<b>GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, LOGISTIQUE ET FINANCES</b>	<b>36</b>
7.1	Ressources humaines	36
7.1.1	Recrutement et désignation	36
7.1.2	Formations	36
7.1.3	Évaluations	36
7.1.4	Syndicats, Discipline	36
7.2	Logistique et finances	37
7.2.1	Budgets	37
7.2.2	Véhicules	37
7.2.3	Bâtiments	37
7.2.4	Informatique	38
7.2.5	Divers	38
<b>8</b>	<b>PERSPECTIVES D'AVENIR</b>	<b>39</b>
	ANNEXE A	40
	ANNEXE B	41
	ANNEXE C	42
	ANNEXE D	44
	ANNEXE E	49



*L'Inspecteur général Luc Closset, entouré de ses adjoints, Guido Van Wymersch , Roger Trillet, et de son chef de cabinet, Kristina Bonnez.*

# 1. Avant propos

L'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale souffle sa première bougie.

La loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, ainsi que l'arrêté royal du 20 juillet 2001 ont permis sa création. La date anniversaire est donc dépassée, mais le moment d'un premier bilan est venu.

Avec pour toile de fond une vaste réforme structurellement achevée, l'Inspection générale a fait ses premiers pas. Ses nouvelles compétences lui donnent un air tout neuf. Elles peaufinent son originalité au sein des diverses institutions de contrôle, en l'éloignant définitivement d'une connotation « boeuf-carotte » encore répandue dans le public, mais devenue désuète et bien trop restrictive.

La priorité est de parvenir à doter notre pays de services de police qui fonctionnent bien, dans le respect des lois, au service d'une population sensibilisée à cet objectif par différentes affaires plus ou moins récentes qui ont défrayé la chronique.

L'audit, une des spécialités du service de l'inspection est, par excellence, une méthode qui, sur base d'une charte, permet d'assumer cet objectif ambitieux. En scrutant les systèmes, en vérifiant leur conformité avec les lois et règlements ainsi qu'avec les principes de bonne gestion, l'audit propose les corrections nécessaires afin d'augmenter l'efficacité et l'efficience. C'est un véritable partenariat qui s'établit ainsi avec les services de police qui, jusqu'à présent, peuvent revendiquer l'initiative d'avoir toujours sollicité l'Inspection générale.

Même si la demande fut moins importante, il en va de même pour la médiation, confiée au service des enquêtes individuelles. Là aussi, l'Inspection générale se situe aux antipodes de l'enquête inquisitoriale et l'on peut vraiment avancer qu'audit et médiation sont les nouveaux leviers par lesquels l'Inspection générale entend être perçue avant tout comme un appui.

Le service des statuts a lui aussi reçu son lot de tâches nouvelles en matière de sélection, d'évaluation et de discipline. La masse de travail est considérable. Pour n'envisager que les commissions d'évaluation, dont certaines sont présidées par l'Inspecteur général, elles devront statuer sur les dossiers de presque tous les mandataires, tant de la police fédérale que des polices locales.

Au rayon des nouveautés, il faut aussi souligner la création de quatre postes déconcentrés à Anvers, Liège, Gand et Mons. Répondant à un souci de proximité, tant vis-à-vis des autorités locales que de la population, ils ont d'ores et déjà amplement justifié leur mise en place.

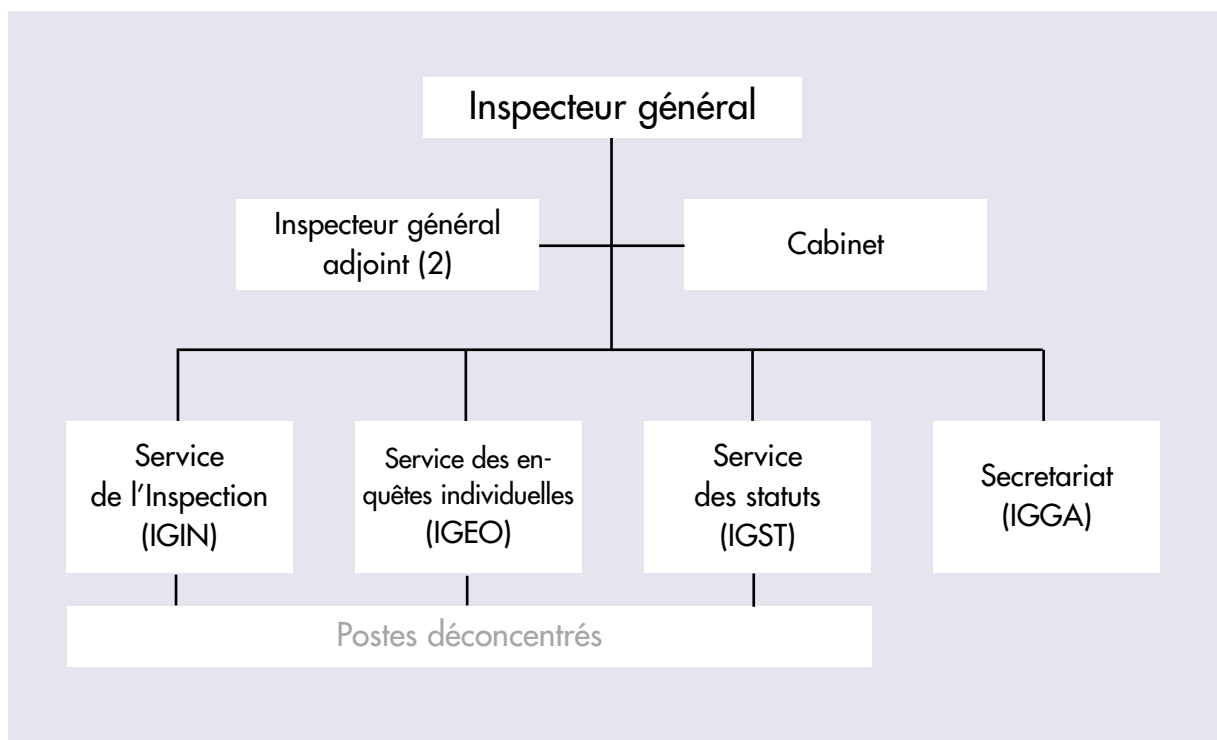
L'Inspection générale s'inscrit ainsi pleinement dans l'esprit de la réforme. Jeune encore, elle doit se faire une place dans le concert des autres services, organes et institutions de contrôle. Comme ce fut écrit, la spécificité de l'Inspection générale est d'être « une inspection interne au pouvoir exécutif, mais externe par rapport aux services de police ».

Ce statut, gage d'objectivité et d'indépendance en fait un instrument unique au service du pouvoir exécutif en la personne des Ministres de l'intérieur et de la justice.

Comme ailleurs, celles et ceux qui y fonctionnent sont issus d'horizons différents, mais les nouveaux défis que la réforme des polices impose ont agi comme un ciment.

Le présent rapport en est une démonstration puisqu'il est dû à une collaboration entre les différents services de l'Inspection générale. Les chefs de services et leurs collaborateurs y ont tous participé. Donnons leur la parole, ou plus exactement la plume...

*Cfr. "La réforme des services de police - Commentaires de la Loi du 07-12-98" P. 95 G. Bourdoux et C De Valkeneer*



## 2. Organigramme de l'Inspection générale

La cadre de l'AIG prévoit 86 membres au total, dont 16 prévus pour les quatre postes déconcentrés.

Actuellement, l'AIG compte 74 membres effectifs, plus deux experts.

Le détail des activités de chaque service central est repris dans le présent rapport

Les services déconcentrés ont été créés en application de l'article 10 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la Police fédérale et de la police locale.

Ils sont chargés des contacts avec les autorités locales, les services de police locaux et fédéraux déconcentrés, mais également avec les citoyens qui peuvent déposer plainte et dénonciations entre leurs mains.

Ils assistent bien sûr les services centraux de l'Inspection générale dans toutes leurs sphères d'activités et leur travail est repris dans le présent rapport dans les rubriques des divers services.

Quatre postes ont été créés en 2002 : Anvers, Gand, Liège, Mons ; un par ressort de Cour d'ap-

pel. Trois fonctionnaires de police y exercent par poste. Le recrutement complémentaire d'une unité par poste est en cours.

Les postes d'Anvers et de Gand ont toujours leurs locaux au sein des bâtiments de la police fédérale. Mons est sur le point de s'installer dans un site propre.

Liège dispose de ses locaux dans un immeuble ordinaire de la Régie des Bâtiments.

Outre l'assistance aux services de Bruxelles, notamment en matière d'audit, d'inspection, d'enquêtes judiciaires et administratives, chaque poste a eu à cœur d'entamer des contacts avec les autorités judiciaires, les Gouverneurs de province, les autorités administratives, de police fédérale déconcentrées, et de zone.

Des permanences fixes existent pour le public mais il est possible de prendre des rendez-vous.

Néanmoins, il faut reconnaître que passer par des locaux de police constitue toujours un frein psychologique à l'accès au service.

Les services déconcentrés de l'Inspection générale sont une structure importante pour faire connaître à tous l'existence de ce service de contrôle sous l'autorité ministérielle.



## 3. Le service de l'Inspection (IGIN)

### 3.1 Missions d'inspection

L'arrêté royal relatif à l'Inspection générale confie au service de l'inspection l'exécution des **missions de contrôle et d'inspection**, qui ont pour objectifs de vérifier le respect des lois, normes, standards, directives..., d'identifier des dysfonctionnements et, le cas échéant, leurs responsables, ainsi que de dénoncer les infractions et manquements constatés en vue du suivi du dossier par l'instance compétente.

Conformément à l'article 144 de la Loi sur la police intégrée structurée à deux niveaux (LPI), le service de l'inspection agit également, soit d'initiative, soit sur ordre du ministre de la Justice ou du ministre de l'Intérieur, soit à la demande des autorités administratives et judiciaires, plus particulièrement des bourgmestres, des gouverneurs, des procureurs généraux, du procureur fédéral, des procureurs du Roi et du Conseil fédéral de police. Le Commissaire général de la police fédérale et le chef de corps d'une zone de police locale peuvent également demander une inspection portant respectivement sur la police fédérale ou sur son corps de police locale.

Au niveau des missions d'inspection ou de contrôle sur ordre du ministre, il faut tout d'abord signaler le **contrôle des missions de rapatriement** au départ de l'aéroport de Zaventem. Par cette mission, l'Inspection générale assure la continuité d'une des missions dont l'ancienne Inspection générale de la gendarmerie avait été chargée sur ordre du ministre de l'Intérieur à partir de l'année 1996.

Il s'agit aussi bien de contrôles "discrets" que de contrôles annoncés préventivement ou de contrôles des "vols spéciaux". Le contrôle porte sur l'entièreté de la procédure, c'est-à-dire à partir de l'extraction du centre fermé pour étrangers illégaux et/ou de la prison jusqu'à l'arrivée dans le pays de destination. Pour des raisons de moyens en personnel, mais aussi pour des raisons de discrétion, il n'est évidemment pas possible de contrôler l'entièreté de la procédure à chaque fois. En accord avec le cabi-

net du ministre, l'accent est mis sur le contrôle des procédures à l'embarquement.

Lors des contrôles "discrets", le personnel de l'AIG reste donc discret et ne se fait pas connaître auprès du personnel de police chargé des missions de rapatriement.

Quant aux contrôles préventifs, ils impliquent, comme l'appellation le dit, que le personnel chargé de la mission de rapatriement soit informé anticipativement qu'il sera contrôlé lors de l'exécution de l'une de ses missions.

Les "vols spéciaux" concernent, quant à eux, des missions de rapatriement effectuées avec un avion de la Force aérienne belge, ou en avion affrété spécialement par l'Office des Etrangers.

Les rapports de contrôle sont transmis au Ministre de l'Intérieur et portent, plus particulièrement, sur l'attitude du personnel policier chargé de la mission, sur l'usage de la violence et des techniques d'intervention appliquées, ainsi que sur les circonstances de l'intervention. Les recommandations appropriées sont également communiquées, de manière à améliorer, le cas échéant, la qualité de l'exécution de ces missions et de mieux garantir l'intégrité des personnes rapatriées.

La fréquence des contrôles discrets et des contrôles préventifs est d'environ un contrôle pour cent rapatriements. Quant aux contrôles à l'embarquement, leur fréquence est laissée à l'appréciation de l'AIG et ils peuvent être effectués, soit discrètement, soit de manière non discrète.

Des missions ponctuelles, venant du Ministre de l'Intérieur, ne sont, par ailleurs, pas exclues et, en fin d'année 2003, une évaluation de la situation sera



*F. Adam,  
responsable du service  
de l'Inspection.(IGIN)*

faite afin d'adapter, le cas échéant, la mission de l'AIG aux nouveaux besoins.

Jusqu'à ce jour, 23 contrôles discrets ont été effectués sur des vols de ligne réguliers. 169 contrôles discrets et non discrets ont été réalisés à l'embarquement. En ce qui concerne les "vols spéciaux", 18 contrôles ont été effectués, dont 8 également pendant le vol.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2002, on compte e.a. 13 contrôles discrets et non discrets lors d'embarquements sur des lignes régulières, ainsi que 10 vols spéciaux, dont 5 où une équipe de l'Inspection générale a accompagné, pendant l'entièreté du vol, les policiers chargés du rapatriement. En 2002, l'AIG n'a procédé à aucun contrôle discret lors des vols sur des lignes régulières.

La diminution des missions de contrôles vient du fait que, de janvier 2002 à juin 2002, les membres du service de l'inspection de l'Inspection générale ont été mis à contribution dans le cadre de la mission "surcoûts admissibles pour les zones de police" dont question ci-après.

Parmi les 13 contrôles d'embarquement "hors vols spéciaux", 4 missions de rapatriement furent annulées par les commandants de bord respectifs et 2 par les escorteurs mêmes, et ce en raison de la nuisance occasionnée pour les autres passagers par l'attitude de la personne rapatriée – notamment cris et opposition physique. En outre, 4 autres missions de rapatriements furent finalement annulées ou ajournées par l'Office des Etrangers.

En 2002, l'AIG a pu constater lors de ses contrôles que, malgré les conditions de travail difficiles, les actions des membres du Détachement de Sécurité de l'Aéroport National (DSAN) étaient précises et rationnelles sans utilisation illégitime de violences ou de contraintes.

Quelques chiffres pour information :

Nombre total de rapatriements DSAN

– année 2000	6.768
– année 2001	10.677
– année 2002	11.492

Un autre dossier, exécuté sur ordre, est celui de la préparation d'une enquête de satisfaction, en marge des devoirs effectués par le service des enquêtes individuelles et le poste déconcentré d'Anvers dans le cadre du "dossier 101 à Anvers". Ce dossier a été initié à la suite de problèmes majeurs (décès d'une personne) survenus dans la nuit du 1er janvier 2002 dans le cadre d'un appel d'urgence au 101 d'Anvers. Un questionnaire d'enquête a été préparé, en collaboration étroite avec la "Direction du développement de l'organisation" dépendant du "Service Public Fédéral Personnel et Organisation", mais, malheureusement, plusieurs limitations, qui ne pouvaient être ignorées ou contournées, ainsi que l'évolution de la situation à Anvers, ont eu pour effet, qu'entre-temps, il était devenu inopportun d'effectuer cette enquête de satisfaction auprès des personnes, qui pendant une période déterminée, ont téléphoné au 101 d'Anvers. Les principales limitations provenaient, d'une part des prescrits de la commission de la protection de la vie privée, et d'autre part, du fait que Belgacom n'autorisait l'utilisation que des numéros publiés de postes fixes. Une telle limitation, qui empêchait de demander l'avis des nombreux appelants au moyen d'un téléphone mobile, soit de l'ordre de 70 % des cas, diminuait trop fortement la valeur scientifique de l'enquête.

Au niveau des dossiers exécutés à la demande d'une autorité compétente, on peut signaler un dossier ayant trait à la gestion des informateurs réalisés à la demande des autorités judiciaires du parquet de Bruxelles.

Par contre, quelques dossiers spécifiques ont été initiés à la suite de certaines plaintes, qui semblaient indiquer des dysfonctionnements plus structurels qu'individuels. Tel fut le cas d'un dossier relatif à la police des chemins de fer, où l'analyse portait plus particulièrement sur la collaboration des services de la police fédérale avec les services de sécurité dépendant de la Société des chemins de fer.

Egalement sur plainte d'une personne estimant avoir été lésée dans sa candidature pour devenir membre du cadre administratif et logistique de la police fédérale, un dossier a été initié. La conformité des pratiques avec les dispositions législatives prévues a été examinée et les recommandations nécessaires ont été formulées.

D'autres inspections spécifiques ont été réalisées, notamment au niveau de certains cas de transfert de détenus, d'accueil au niveau des aéroports régionaux, du fonctionnement au sein du service médical de la police fédérale.

Il faut toutefois faire remarquer que, tout comme pour les missions d'audit dont question ci-après, il a été évité de procéder à des inspections d'initiative, étant donné que, tel qu'il sera précisé dans le paragraphe relatif à la mission "Surcoûts admissibles pour les zones de police", la majeure partie du personnel du service de l'inspection était engagée à temps plein dans cette mission, et ce pendant une grande partie du premier semestre de l'année 2002.

### 3.2 Mission d'audit

L'arrêté royal relatif à l'Inspection générale confie au service de l'inspection la mission d'effectuer des audits de la police fédérale et de la police locale. Afin de pouvoir assurer cette mission dans les meilleures conditions possibles, tous les membres du service de l'inspection ainsi que des postes déconcentrés ont suivi une formation en "Audit interne" à l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA). Deux membres du service de l'inspection ont également suivi des formations dans ce même domaine à l'"Institute of Internal Auditors".

Au terme de ces formations, la "charte des activités d'audit", ainsi que la méthodologie précise à appliquer ont été mises au point. A cette occasion, un accent tout particulier a été mis sur la finalité de ces audits, dont le souci prioritaire et essentiel n'est pas de trouver des coupables ou des fautes, mais bien d'optimiser le fonctionnement des services de police.

Partant d'une première analyse des risques et, tout en tenant compte du caractère délicat de certains problèmes en cette période de mise en place des nouvelles structures policières, il a été envisagé d'effectuer un audit de la fonctionnalité "accueil" au sein d'un échantillon représentatif de corps de la police locale. L'accord du ministre de l'Intérieur n'a toutefois pu être obtenu pour ce projet d'audit, mais dès la mi-septembre 2002, trois zones ont contacté l'Inspecteur général en vue de la réalisation d'un audit.

C'est ainsi, qu'en septembre 2002, le président du collège de police de la zone Kouter, de même que le chef de zone, ont adressé une demande commune à l'Inspection générale, afin qu'elle réalise un audit du fonctionnement général de leur police locale. Cette zone de police comprend cinq communes (Gistel, Ichtegem, Jabbeke, Oudenburg et Torhout). La police locale compte quelques 122 membres du personnel.

La phase de préparation de l'audit a démarré fin septembre et fut suivie d'une phase d'enquête réalisée dans les neuf sites dont cette police dispose. La



*Futur immeuble de la zone de police de Dendermonde*

remise du rapport final a été prévue dans le courant du premier trimestre 2003, de sorte que les responsables locaux puissent dès le premier trimestre 2003 transformer en mesures concrètes les recommandations figurant dans le rapport d'audit.

A la même époque (septembre 2002), le bourgmestre de la zone de police monocommune de Dendermonde (corps de police composé de 116 membres) a adressé une demande similaire à l'Inspection générale. Là aussi, des auditeurs se sont rendus sur place à partir d'octobre 2002, et le rapport final sera mis à la disposition du bourgmestre et du chef de corps à partir du mois de mai de l'année 2003.



*Immeuble de la zone de police de Bertrix*

Toujours dans le courant du mois de septembre 2002, le chef de la zone de police "Semois-Lesse" s'est également adressé à l'Inspecteur général afin qu'un audit soit réalisé en matière de fonctionnement interne de sa zone. Après un premier contact avec le chef de zone, la phase de préparation de cet audit, comportant notamment l'étude de la documentation reçue, a été entamée. Les premières interviews ont été réalisées dans le courant du mois de décembre 2002, et le rapport final sera remis au chef de zone à la fin du mois d'avril 2003.

A noter que les trois audits, dont question ci-dessus, ont été préparés et réalisés en collaboration étroite avec les postes déconcentrés concernés, en l'occurrence ceux de Gand et Liège, dont un membre fait chaque fois partie intégrante d'un team d'audit.

La nécessité de faire « auditer » des services de police a également été ressentie par les autorités des zones de police LAN (communes de Landen, Linter, Zoutleeuw) et WOKRA (Woluwe, Kraainem). La suite appropriée sera donnée à ces demandes dans le courant de l'année 2003.

Durant l'année 2002, le Commissaire général de la police fédérale s'est également adressé à l'Inspection générale afin d'« auditer » le Détachement de Sécurité de l'Aéroport National de Zaventem (DSAN). Cet audit se trouve dans la phase de préparation (audition de certaines personnes clés) et devrait, en principe, être clôturé dans le courant de l'année 2003.

Comme déjà indiqué pour les missions d'inspection, il a été impossible pour le service de l'inspection d'entamer d'initiative une série d'audits, étant donné que la majeure partie de son personnel était engagée dans la mission "Surcoûts admissibles pour les zones de police".

### 3.3 Mission "Surcoût admissible pour les zones de police"

Dès le début de l'année 2002, une grande partie des membres du service de l'inspection (soit l'entièreté du personnel du cadre moyen et la moitié des officiers) a été engagée en permanence dans le cadre de la mission surcoût qui, en exécution d'une décision du Conseil des Ministres du 21 novembre 2001, avait été confiée par le Ministre de l'Intérieur à l'Inspecteur général. Il s'agissait de recueillir, dans les différentes zones de police, les données relatives au surcoût lié à la rémunération du personnel des services de police. Une comparaison devait donc être effectuée entre le statut d'origine et le nouveau statut pour chaque membre de la police locale présent dans la zone au 1<sup>er</sup> avril 2001. Initialement la mission devait être achevée après 3 mois. La circulaire PLP 21 du 4 janvier 2002 précisait aux autorités responsables les données que les équipes de l'Inspection générale allaient être amenées à recueillir.

Début janvier les "équipes surcoûts", constituées

d'une part de membres du service de l'inspection et des postes déconcentrés et d'autre part de membres de la police fédérale détachés à cette fin à l'Inspection générale, ont été formées en vue de cette mission particulièrement spécifique et peu familière. Ce n'est toutefois qu'à partir de la mi-janvier que les premières zones, voire les administrations communales avaient rassemblé tout ou partie des données sollicitées, et que les « équipes surcoûts » furent en mesure de les recueillir sur support informatique. En collaboration étroite avec un représentant du SAT, l'opération était coordonnée par des officiers au niveau du service de l'inspection. Ceux-ci avaient, en outre, pour mission d'établir les contacts nécessaires avec les responsables locaux en vue de préparer l'arrivée des teams, de motiver les responsables, de leur expliquer dans le détail ce que l'on attendait d'eux et d'intervenir en cas de réticences ou de problèmes.

De nombreuses zones n'étant visiblement pas prêtes, ou ne disposant pas des données encore détenues sous les formes les plus diverses dans les administrations communales, les "équipes surcoûts" ont dû accomplir elles-mêmes un important travail d'encodage et de vérification sur place. Cela a entraîné un certain retard et la nécessité d'un renfort supplémentaire, allant jusqu'à 27 membres détachés en provenance de la police fédérale. C'est finalement le 21 mai 2002 que la phase de récolte des données a pu être clôturée. A ce moment, la majeure partie du personnel détaché a quitté le service de l'inspection.

Toute la masse de données disparates recueillies, qui concernait le statut pécuniaire des anciens policiers communaux tels que le traitement de base, les indemnités et allocations, a été rassemblée sous forme de tableaux sur support informatique. Ce support a été remis aux services du Ministre de l'Intérieur. Dans un texte général relatif à la méthodologie de calcul des surcoûts admissibles, communiqué quelques jours plus tard avec le résultat des calculs réalisés à leur niveau, ces services écrivaient ce qui suit :

*"Il est à cet effet utile de signaler les effets périphériques positifs de la mission confiée à l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale . En effet, la communication des données nécessaires par les administrations*

*communales aux responsables des zones de police n'a débuté dans de nombreuses zones qu'après une intervention de l'Inspection générale. Sans cette intervention, collecter ces données semblait constituer pour nombre de responsables locaux une mission impossible. L'Inspection générale a de plus communiqué directement au SSGPI (Secrétariat Social ) toutes les données collectées afin de faciliter ainsi la reprise du calcul des traitements."*

Dans le courant des mois qui ont suivi, à la demande du SAT (Secrétariat Administratif et Technique) et en concertation avec CGL(Commissariat général – Direction des relations avec la police locale), les membres du service de l'inspection ont encore été mis à contribution pour effectuer certaines vérifications complémentaires au départ des anomalies ou erreurs matérielles que les zones estimaient avoir constatées concernant les données relevées par les " équipes-surcoûts " .

Finalement trois phases de contrôle s'en sont suivies au niveau du gouvernement, débutant successivement le 03 juin, le 13 juin et le 15 septembre 2002. Dans la vague de contestations que cela a suscité, le nombre de celles portant spécifiquement sur les données recueillies par les "équipes-surcoûts" est resté dans des normes raisonnables, et certes largement en-dessous de ce que l'on pouvait craindre au vu des conditions peu évidentes dans lesquelles les données avaient dû être recueillies. En outre, après vérification, le nombre de contestations justifiées s'est avéré tout à fait minime.

L'exécution de cette mission, qui rendait une grande partie du personnel indisponible pour les missions normales du service de l'inspection, a toutefois présenté certains avantages non négligeables pour l'Inspection générale. Cette mission a permis de montrer clairement aux polices locales que l'AIG n'était pas seulement compétente pour la police fédérale, mais aussi pour l'ensemble des corps de la police locale. Elle a en outre montré que l'Inspection générale voulait aider les corps de police, surtout dans cette période de passage vers la nouvelle structure, en contribuant activement, dans le domaine qui lui avait été assigné, au recueil des données nécessaires pour clarifier et faciliter le fonctionnement ultérieur des services de police sur le plan budgétaire.

### 3.4 Recueil d'informations

Nonobstant la mission décrite ci-dessus, il était toutefois essentiel que le service de l'inspection contribue à ce que, dès sa mise en place, l'Inspection générale puisse avoir un premier entretien avec un maximum de chefs de corps des polices locales et avec certains responsables de services de la police fédérale (directeur coordonnateur administratif – directeur judiciaire), de manière à se faire connaître et pouvoir préciser ses objectifs.

Cet entretien devait également donner à l'Inspection générale une première idée du fonctionnement global des services de police, afin de lui permettre, par la suite, d'orienter son "action d'initiative" vers les situations où les risques de problèmes ou de dysfonctionnements s'avéraient les plus importants.

Bien évidemment, les différents services et plus particulièrement les postes déconcentrés de l'Inspection générale avaient déjà, dès leur mise en place, eu des contacts et des entretiens intéressants avec certains chefs de zone, directeurs coordonnateurs administratifs et directeurs judiciaires. Il s'avérait toutefois utile de structurer et d'organiser l'ensemble de ces contacts, ce qui fut réalisé par le service de l'inspection. C'est donc à partir du second semestre de l'année 2002 que pratiquement tous les chefs de zone, directeurs coordonnateurs administratifs et directeurs judiciaires ont reçu la visite d'un membre de l'AIG. Les postes déconcentrés étaient chargés de cette mission dans le ressort des provinces pour lesquelles ils sont compétents, tandis que pour les deux provinces du Brabant et pour Bruxelles capitale, la tâche revenait au service de l'inspection.

Lors de ces visites, l'entretien se faisait au départ d'un canevas de sujets à aborder, à suivre dans la mesure du possible, sans pour autant s'en tenir à un questionnaire strict ou trop « charger » les chefs de zone déjà suffisamment sollicités en cette période. Ce canevas avait été préparé par le service de l'inspection en concertation avec les postes déconcentrés. Au travers de ces questions, il était évidemment essentiel de détecter les principales difficultés rencontrées par les chefs de zone, directeurs coordonnateurs administratifs et directeurs judiciaires,

ainsi que les points ou situations qui, à leurs yeux, paraissaient les plus sensibles ou délicats.

*Un premier volet de questions avait trait au problème des relations du chef de zone, du directeur coordonnateur administratif, du directeur judiciaire, avec son personnel, avec ses collaborateurs directs, avec les autorités (administratives – judiciaires – service fédéral d'arrondissement le cas échéant) dont ils dépendent, et avec les collègues. Trop souvent en effet des affirmations assez alarmistes étaient véhiculées à ce sujet et il était donc utile de se faire une première image globale de la situation sur le terrain, telle qu'elle est perçue par certaines personnes-clés. Faute de temps, il n'était pas possible de poser la même question au personnel, aux collaborateurs, aux autorités concernées. De ce fait, les informations reprises ci-dessous doivent être prises avec une certaine réserve.*

*Globalement, ce n'est que dans 10 % des cas que les chefs concernés considéraient que les relations avec leur personnel n'étaient que moyennes, alors que dans 70 % des cas, elles étaient qualifiées de bonnes. Dans 20 % des cas, les chefs concernés n'hésitaient pas à qualifier ces relations même de très bonnes.*

*Quant aux relations avec leurs collaborateurs directs, elles suivent pratiquement la même courbe. Un seul cas de relations perçues comme très mauvaises est toutefois signalé.*

*Au niveau des relations avec les autorités administratives, la situation semble être assez réjouissante, puisque ces relations sont globalement qualifiées de très bonnes dans 40% des cas, et de bonnes dans 50% des cas. Seul dans 10% des cas elles sont perçues comme étant de qualité moyenne. Deux seuls cas de relations mauvaises sont toutefois signalés.*

*Pratiquement la même constatation peut être faite au niveau des relations avec les autorités judiciaires. Les cas de relations qualifiées de très bonnes sont toutefois légèrement moindres (30%), celles qualifiées de bonnes quant à elles légèrement plus fréquentes (60%). Ce ne sont également que deux cas de relations mauvaises qui sont signalés.*

Les relations que les chefs de zones ont avec les services fédéraux d'arrondissement sont considérées comme bonnes dans 60% des cas, très bonnes dans 20%. Toutefois, 24 chefs de zone considèrent que cette relation peut être qualifiée de moyenne, et 5 la trouvent mauvaise.

Les directeurs coordonnateurs administratifs et directeurs judiciaires semblent, quant à eux, plus satisfaits de leurs relations avec les zones, puisque seuls 3 cas de relations moyennes sont signalés. Dans tous les autres cas, ces relations sont qualifiées pour la moitié de bonnes, pour l'autre moitié de très bonnes.

Dans les 177 cas où la question a été posée, 46 chefs de zone qualifient les relations avec les chefs de zone voisins de très bonnes. 101 les considèrent comme bonnes et 29 comme moyennes. 1 chef de zone quant à lui trouve qu'elles sont mauvaises.

Un deuxième volet de questions concernait l'existence ou non dans la zone d'un service de contrôle interne. Ces informations ont été recueillies auprès de 180 zones, et il en ressort qu'il existe un contrôle interne dans 129 cas. De ces cas, 18 reverront la situation, soit pour rendre le contrôle interne plus fonctionnel, soit pour en créer un à part entière, soit pour que ses membres ne cumulent plus cette fonction.

Quant aux 51 zones restantes, elles n'ont pas de contrôle interne. Cependant 18 d'entre elles l'ont planifié.

Un troisième volet de questions avait, plus particulièrement, trait aux six fonctionnalités de base prévues dans la circulaire ministérielle PLP 10, ayant pour objet « les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population ». Il s'agissait de voir si, de l'avis exclusif du chef de zone, ces fonctionnalités de base étaient remplies. Au niveau de la fonctionnalité "accueil", seuls 10 chefs de zone ont affirmé que cette fonctionnalité n'était pas encore suffisamment rencontrée dans leur zone. Pour 1 zone, c'est en projet.

Au niveau de la fonctionnalité "quartier", seuls 5 chefs de zone ont expliqué que cette fonctionnalité n'était pas rencontrée dans leur zone. Pour 2 zones, c'est en projet.

Quant à la fonctionnalité "intervention", 10 chefs de zone ont expliqué que cette fonctionnalité n'était pas encore remplie dans leur zone. Pour 1 zone, c'est en projet.

Au niveau de la fonctionnalité "assistance aux victimes", 25 chefs de zone ont affirmé ne pas l'assurer au niveau de leur zone. 13 parmi ces 25 chefs de zone ont toutefois précisé que c'était en projet.

Seules 8 zones ne rencontrent pas encore, de l'avis de leur chef de zone, la fonctionnalité "recherche et enquête". Toutefois, pour 3 d'entre elles, c'est en projet.

Finalement, quant à la fonctionnalité "maintien et rétablissement de l'ordre public", elle n'est pas remplie dans 5 zones. C'est toutefois en projet dans l'une de ces 5 zones.

Il s'agit, bien évidemment, des résultats issus exclusivement de l'entretien avec le chef de zone et, à ce stade, aucune vérification quant à la réalité de la situation n'a pu être entreprise. Il s'agit donc de données purement indicatives, et l'entretien concernant ces fonctionnalités de base visait avant tout à permettre de détecter les difficultés majeures rencontrées par les chefs de zone soucieux de respecter les fonctionnalités de base.

De l'avis des 159 chefs de zone ou directeurs coordonnateurs interrogés concernant le flux d'information en matière judiciaire, la circulation de l'information semble bonne dans 83 cas, moyenne dans 69 cas et mauvaise dans 7 cas.

Dans 138 cas, ce premier contact avec les chefs de zone a également été mis à profit pour leur demander explicitement s'ils avaient une lettre de mission. Au sens strict du terme, seuls 7 chefs de zone ont une lettre de mission; au sens plus large du terme, on peut considérer que 17 autres ont une lettre de mission. Dans 114 cas, il n'y avait aucune lettre de mission.

Comme déjà indiqué, il s'agit ci-dessus de données purement indicatives, recueillies auprès des seuls chefs de zone, directeurs coordonnateurs administratifs et directeurs judiciaires, et qui n'ont pas été vérifiées au moyen d'interviews complémentaires de membres du personnel, d'autorités... ou par des

## 3.5 Préparation du plan général d'action

observations sur place ...

Sur base des informations ainsi recueillies, mais aussi sur base d'un examen systématique des plaintes reçues depuis 2001 à l'Inspection générale, le plan général d'action, indiquant les missions d'inspection et d'audit à effectuer d'initiative, a été préparé et soumis à l'approbation des ministres de tutelle.

Au niveau des **inspections**, ce plan proposait l'évaluation :

- (1) des mesures et moyens de la police locale et fédérale visant à prévenir le vol ou la perte du matériel sensible que constituent les véhicules (ou certaines pièces d'équipement tels que gyrophares), les armes, les radios et les uniformes.
- (2) des systèmes de comptabilisation et de contrôle des prestations dans une optique de minimisation des risques d'erreurs et d'abus.
- (3) de l'application des dispositions de la directive contraignante du ministre de la Justice du 13-12-2001 relatives aux mesures visant à garantir la sécurité des policiers et des détenus lors des extractions et des transfèrements de ceux-ci.
- (4) de l'engagement de la police locale dans le cadre du renfort supralocal et ce, au regard des normes prévues par la circulaire ministérielle MFO-2bis (version revue et d'application à partir du 01-01-2003) en ce qui concerne les heures de prestation, la formation et l'équipement du personnel.
- (5) du comportement et de l'attitude des policiers : de l'analyse des plaintes connues, il ressortait essentiellement des problèmes découlant de comportements désobligeants (manque de respect, impolitesse); comportements agressifs;

comportements routiers excessifs de la part du personnel chargé de missions d'escorte de fonds; refus d'acter des plaintes ou refus d'intervenir, manquements dans le cadre de l'assistance due aux victimes.

Au niveau des **audits**, ce plan proposait :

- (1) Un audit de la fonctionnalité "intervention", visant à évaluer les systèmes mis en place en vue d'apporter une réponse dans un délai approprié à tout appel qui requiert une intervention policière sur place.
- (2) Un audit de la fonctionnalité «accueil», visant quant à lui à évaluer les systèmes mis en place en vue de répondre au citoyen qui s'adresse à la police, la réponse étant soit une réponse immédiate, soit l'indication du service auquel il peut s'adresser.

Il s'agit là des missions d'inspection et d'audit programmées pour l'année 2003, et qui seront entamées dès l'accord des deux ministres de tutelle. Ces missions seront réalisées selon les priorités proposées ou qui seront indiquées dans cet accord. A ce stade, il faut toutefois déjà signaler que le thème d'inspection relatif au transfèrement des détenus (thème 3) ne semble plus se justifier, vu la création imminente du corps de sécurité. D'autre part, en ce qui concerne le thème d'inspection (4) relatif à l'engagement de la police locale dans le cadre du renfort supralocal (capacité hypothéquée), le ministre de l'Intérieur a chargé l'Inspection générale en début d'année 2003, d'une part de veiller à ce que les zones de police qui demandent un renfort procèdent à un engagement maximal de leur effectif, et d'autre part de vérifier la validité des motifs avancés par les zones qui refusent de livrer un renfort. Un premier rapport a été remis au Ministre à la fin du mois de mars 2003.



## 4. Le service des enquêtes individuelles (IGEO)

### 4.1 Création du service

L'Arrêté Royal du 20 juillet 2001 prévoit la création d'un service des enquêtes individuelles. Ce service était chargé de certaines fonctions de base bien précises, ci-dessous rappelées :

- L'exécution d'enquêtes suite aux plaintes et dénonciations.
- L'alimentation et l'exploitation de la banque de données relative aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité P.
- L'exécution de devoirs judiciaires confiés à l'Inspection générale par les autorités judiciaires.
- L'exécution des devoirs de médiation.
- L'exécution des enquêtes disciplinaires et la rédaction des rapports introductifs pour lesquels l'autorité disciplinaire fait appel à l'Inspection générale.
- L'exécution des missions d'appui opérationnel à l'organe de contrôle visé à l'article 44/7 de la loi sur la fonction de police.
- La collaboration à la rédaction du rapport annuel de l'Inspection générale.

### 4.2 Objectifs

Nonobstant le fait que les enquêteurs provenaient de trois corps de police différents, l'intégration s'est faite sans aucun problème. Le fait qu'une bonne partie d'entre-eux soient des enquêteurs chevronnés disposant d'une grande connaissance du terrain, ainsi que les mesures prises par le chef de service en vue de promouvoir cette intégration, n'y sont certes pas étrangers.

On a également pu observer que les différences en matière de connaissances, culture, expérience, ne constituaient pas des obstacles, mais plutôt une plus-value pour le service. Cette complémentarité a clairement eu un impact sur la manière dont les enquêteurs se sont acquittés de leurs tâches, ainsi que sur les résultats obtenus.

Au démarrage de ce service les enquêteurs ne disposaient pas d'objectifs bien précis ou d'objectifs-clés, tant à l'égard du service que pour eux-mêmes. Ils avaient bien sûr connaissance des missions à accomplir, mais pas de la manière ni des objectifs concrets à atteindre par leur travail.

Dans une première phase on s'est limité à exécuter les missions en se basant sur les expériences existantes ainsi que sur les modalités et procédures appliquées au sein de l'ancienne inspection générale de la Gendarmerie.

Cette connaissance a été complétée et adaptée, notamment sur base de l'expérience acquise dans le cadre de certains dossiers, et sur base de nouvelles méthodologies de travail.

Dans une phase suivante, cet acquis a été transposé dans ce qui constitue actuellement la stratégie et les objectifs pour l'année 2003.



*B. Van Gucht,  
responsable du service  
des enquêtes individuelles*

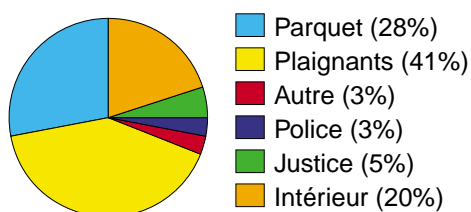
### 4.3 Traitement des plaintes et dénonciations reçues dans le courant 2002

Dans le courant de l'année 2002, le nombre de plaintes et dénonciations reçues directement à l'Inspection générale se chiffre à 487.

Le tableau ci-après précise la provenance des plaintes ou dénonciations reçues :

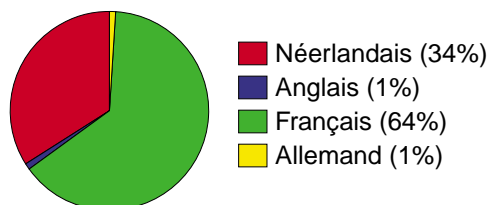
Plaintes	Nombre
Plaignants	201
Parquet	134
Ministre de l'Intérieur	99
Ministre de la Justice	26
Autre	12
Police Fédérale	12
Police Locale	2
Comité P	1
<b>Total</b>	<b>487</b>

### Provenance des plaintes



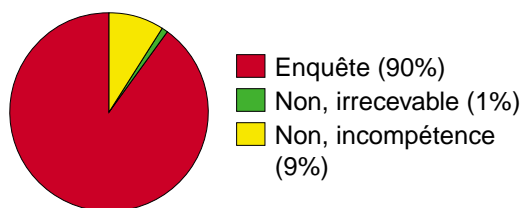
Dans 311 cas la plainte ou dénonciation avait été rédigée en langue française, tandis que les plaintes ou dénonciations rédigées en langue néerlandaise étaient au nombre de 168. En outre 5 plaintes ou dénonciations étaient rédigées en langue allemande, et 3 en anglais.

### Langue des plaignants



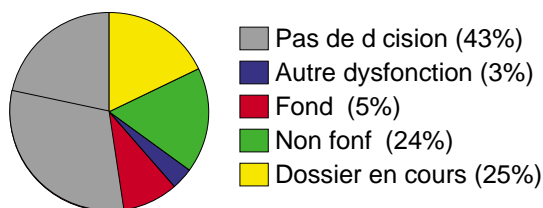
Parmi ces 487 plaintes ou dénonciations reçues, 436 ont été traitées, tandis que 7 étaient jugées irrecevables et 44 étaient considérées comme ne ressortissant pas de la compétence des services de l'Inspection générale.

### Traitement des plaintes



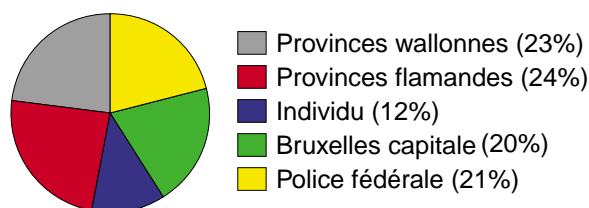
Concernant les 436 plaintes ou dénonciations traitées, 22 se sont avérées fondées et 105 non-fondées. Toutefois, pour 107 plaintes ou dénonciations l'enquête est toujours en cours, et, pour 189 autres plaintes ou dénonciations, il n'y a pas eu de décision, soit parce que les éléments recueillis lors de l'enquête n'ont pas permis de conclure si la plainte ou décision était fondée ou non (31 % des cas), soit parce que la décision est de la compétence de l'autorité judiciaire (69 % des cas). Dans 13 cas, un autre dysfonctionnement a été décelé.

### Plaintes traitées



Le tableau ci-contre indique la répartition, par province, des 487 plaintes ou dénonciations reçues à l'Inspection générale. Toutefois, il a paru préférable de classer séparément, d'une part les plaintes ou dénonciations qui ont trait aux activités de la police fédérale, d'autre part, sous la rubrique "Individu", celles qui concernent l'activité extra-professionnelle, en dehors de l'exercice de la fonction, de policiers.

### Répartition des plaintes



Province	Nombre
Anvers	30
Brabant flamand	26
Brabant wallon	13
Bruxelles capitale	101
Flandre occidentale	16
Flandre orientale	35
Hainaut	40
Individu	57
Liège	38
Limbourg	7
Luxembourg	2
Namur	20
Police fédérale	102
<b>Total</b>	<b>487</b>

En annexe A, il est précisé, selon les mêmes rubriques que pour le tableau ci-dessus, si les faits dénoncés étaient fondés ou non, si un autre dys-fonctionnement est apparu, quand il y a absence de décision et quand le dossier est encore en cours. L'annexe B précise quant à elle si l'absence de décision se situe dans un dossier administratif, ou dans un dossier relevant de la compétence de l'autorité judiciaire.

Le tableau ci-dessous a pour objectif de préciser la nature des faits qui font l'objet des plaintes ou dénonciations clôturées dans le courant de l'année 2002. Pour la facilité d'exploitation et de lecture de ces données, nous avons opté pour l'utilisation du même langage, c'est-à-dire des mêmes codifications que celles employées par le Comité P. Ces données ont été regroupées selon les mêmes domaines que ceux du Comité P.

#### I. Infractions dans l'exercice de leurs fonctions portant atteinte à la dignité du citoyen.

Faits (14)	Adm	Jud
Calomnie		2
Menaces		6
Racisme		6

#### II. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par des actes arbitraires, de violence ou illégitimes ou par la non-intervention de fonctionnaires de police dans l'exercice de leurs fonctions.

Faits (65)	Adm	Jud
Actes arbitraires		19
Autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux	1	1
Privation de liberté arbitraire		4
Violation de domicile		1
Violences contre des personnes ou des biens		39
	1	64

#### III. Infractions portant directement atteinte aux droits et libertés du citoyen par l'abus de pouvoir et les faux commis pendant l'exercice de leurs fonctions.

Faits (27)	Adm	Jud
Abus de confiance		1
Escroquerie (en service)		1
Faux		2
Faux en écriture		6
Recel		1
Violation du secret professionnel		9
Vol (en service)		7

#### IV. Infractions dans le cadre de leurs fonctions qualifiées de corruption.

Faits (3)	Adm	Jud
Concussion		2
Détournement		1

#### V. Crimes et délits commis par des fonctionnaires de police en dehors de l'exercice de leurs fonctions portant atteinte à la dignité de la fonction de police.

Faits (5)	Adm	Jud
Affaires de mœurs		3
Stupéfiants		2

## VI. Autres faits pénaux ou non pénaux commis pendant ou en dehors du service.

Faits (30)	Adm	Jud
Divers	5	
Indéfinissable	3	
Non-pénal (dehors du service)	3	
Non-pénal (pendant le service)	1	
Pénal (en dehors du service)		14
Pénal (pendant le service)		4
	12	18

## VII. Manquements par l'attitude, le comportement, les agissements portant atteinte à la dignité de la fonction de police.

Faits (76)	Adm	Jud
Agissements et attitude en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction	1	
Assistance aux victimes	5	
Attitude agressive	8	
Attitude et maintien en général	10	
Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches	2	
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	6	
Comportement humiliant	3	
Comportement inhumain, offensant	1	
Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service	4	
Consommation d'alcool pendant le service	2	
Discrimination	2	
Intimidations	1	
Non-constatation ou non-dénonciation	6	
Non-intervention	12	
Refus d'acter	13	

## VIII. Manquements aux obligations professionnelles ou abus de la fonction et des compétences.

Faits (130)	Adm	Jud
Abus de fonction ou d'autorité	11	
Abus du service ou des moyens	2	
Accueil	3	
Audition	1	
Constatations injustes / incompétence	19	
Contrôle d'identité / contrôle de l'adresse	10	
Dépannage, remorquage, sabot de Denver	5	
Dépôt / saisie d'objets	8	
Droiture (incorruptibilité)	1	
Excès de zèle	7	
Fouilles - personnes	4	
Fouilles - Véhicules	1	
Franchimont (autre)	1	
Incompatibilités avec la profession	2	
Intégrité	1	
Intervention et exécution des tâches dans le temps (101, ...)	17	
Neutralité / impartialité	1	
Non-respect ou manque de respect des procédures	8	
Overacting, overreacting	3	
Perception immédiate (circulation, autre, ...)	6	
Procédures administratives	5	
Rédaction de PV	6	
Responsabilité / disponibilité	1	
Traitement inégal / intervention uniforme	7	

## IX. Manquements en matière d'efficacité, d'efficience et de coordination des services de police.

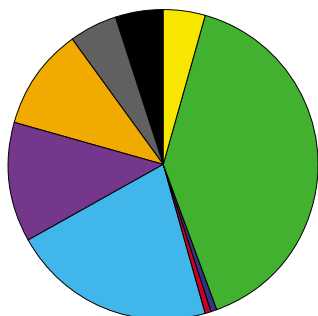
Faits (30)	Adm	Jud
Ambiance de travail	4	
Compétence et moyens techniques	2	

Efficacité du service	3
Engagement d'équipements et de moyens	4
Engagement sur le terrain	2
Excès ou mauvaise utilisation d'autorité	1
Intimidation morale	4
Organisation générale	3
Recrutement, sélection et formations	6
Relations de travail	1

Totaux	Adm	Jud
	249	131
<b>Total général</b>	<b>380</b>	

Le graphique ci-dessous indique la proportion représentée par chacun des domaines évoqués.

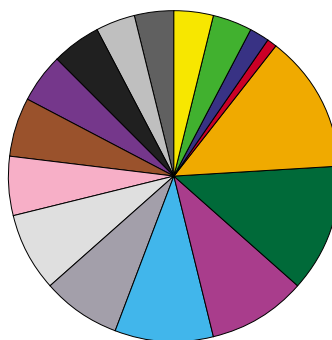
### Répartition des faits par domaine (I-IX)



- Divers (VI) 8%
- Organisation (IX) 8%
- Arbitraire (II) 17%
- Laxisme (VII) 20%
- Compétence (VIII) 34%
- Corruption (IV) 1%
- Dignité de la fonction (V) 1%
- Dignité du citoyen (I) 4%
- Abus et faux (III) 7%

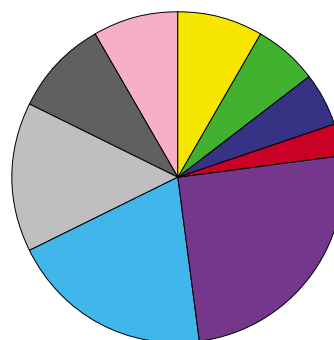
Pour les cinq domaines bien identifiés les plus significatifs, et en partant du domaine le plus fréquent, les graphiques suivants indiquent l'importance relative de chaque catégorie de faits.

### Domaine des compétences (VIII)



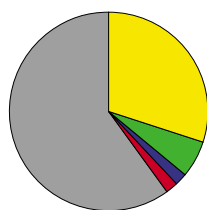
- Accueil 4%
- Proc s-verbaux 5%
- Perception imm diate 5%
- Saisie 6%
- Impartialit 6%
- Exc s de z le 8%
- Contr le d'identit 8%
- Proc dures 10%
- Abus de fonction 10%
- Interventions 101 13%
- Constatations injustes 14%
- Franchimont 1%
- Int grit 2%
- Fouille 4%
- D pannage 4%

### Domaine du laxisme (VII)



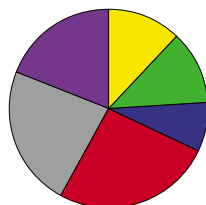
- Offense, humiliation 8%
- Agressivité 9%
- Maintien en général 14%
- Refus d'acter 19%
- Non intervention, non constatation 24%
- Alcool en service 3%
- Conduite dangereuse 5%
- Assist. victimes 6%
- Politesse 8%

## Domaine de l'arbitraire (II)



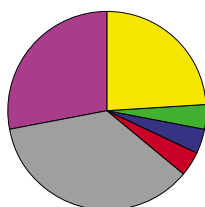
- Violence (60%)
- Droits (2%)
- Domicile (2%)
- Liberté (6%)
- Arbitraire (30%)

## Domaine de l'organisation (IX)



- Equipement et moyens (19%)
- Recrutement et sélection (23%)
- Relation de travail (26%)
- Engagement sur le terrain (8%)
- Organisation générale (12%)
- Efficacité (12%)

## Domaine des abus et faux (III)



- Vol (28%)
- Viol secret prof. (36%)
- Recel (4%)
- Escroquerie (4%)
- Abus de confiance (4%)
- Faux (24%)

En annexe C sont détaillés à l'échelon national le nombre de faits, répertoriés suivant les mêmes codifications que celles appliquées par le comité P.

L'annexe D détaille quant à elle ces données pour la Police Locale par région : Bruxelles capitale, Provinces wallonnes, Provinces flamandes, pour la Police Fédérale, et pour la catégorie "individu" (policier en dehors de l'exercice de ses fonctions).

Finalement, en annexe E, il a paru intéressant de résumer quelques plaintes significatives, ainsi que les conclusions de l'enquête effectuée à ce propos par nos services.

## 4.4 La médiation

### 4.4.1 Cadre général

#### Base légale

Par l'article 38 de l'Arrêté Royal du 20 juillet 2001, le Législateur a chargé l'Inspection générale de procéder à la médiation sous certaines conditions. Ainsi, lorsqu'un différend fondé, survenu entre un citoyen et un membre des services de police à l'occasion de l'exercice d'une de ses missions, paraît pouvoir être aplani par une médiation, l'Inspection générale s'efforce de concilier les points de vue du plaignant et des services concernés. Il peut en être de même lorsqu'un différend de ce type survient entre les membres du personnel des services de police. La procédure de médiation nécessite l'accord de toutes les parties concernées en personne par le différend et exclut, en cas d'issue favorable, toute autre procédure disciplinaire ou administrative basée sur ce différend.

Le Législateur a explicitement chargé l'Inspection générale d'une mission de médiation au profit du citoyen et de la police. A cet égard, l'Inspection générale se positionne pleinement comme un organe de contrôle externe, élément indispensable à sa crédibilité dans le cadre de la médiation.

## But

Par cette médiation, l'Inspection générale poursuit sans conteste des objectifs de résolution de différends, mais aussi un objectif latent, qui est bien évidemment le rétablissement ou le maintien de la confiance de la population envers les services de police.

## Circonstances

L'Inspection générale n'entamera pas la procédure de médiation si le différend fait déjà l'objet d'une procédure judiciaire ou disciplinaire. Le recours à la médiation est particulièrement conseillé lorsqu'il s'agit d'examiner des plaintes dont font l'objet les fonctionnaires de police au regard des principes d'impartialité, d'intégrité et d'incorruptibilité dont ils doivent faire preuve.

## Conditions

La condition sine qua non réside dans l'obtention d'un consentement écrit des deux parties ; il s'agit donc d'une procédure basée sur le principe du volontariat. Chacune d'elles peut y mettre fin si elle le désire. En outre, l'Inspection générale mettra d'office un terme au processus dès qu'apparaissent des infractions de droit commun. La médiation de l'Inspection générale ne doit en aucun cas être

confondue avec la médiation pénale, qui ne relève pas de sa compétence.

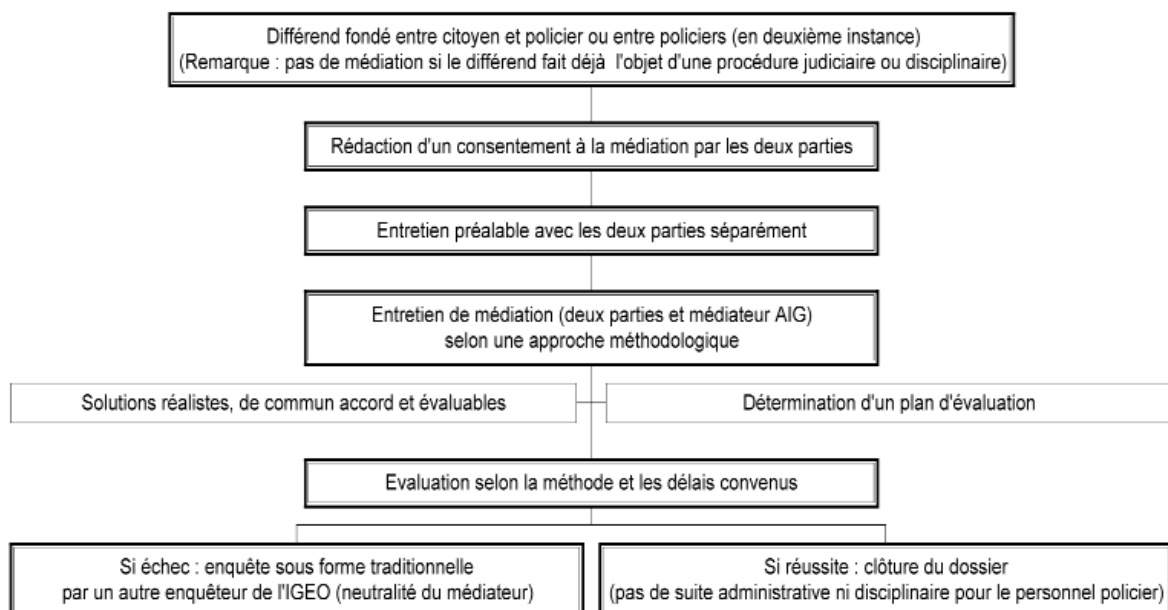
## Conséquences

En cas d'issue favorable de la médiation, aucune autre procédure (disciplinaire ou administrative) basée sur ce différend ne sera intentée contre le fonctionnaire de police impliqué, ni par l'Inspection générale, ni par les autorités de ce policier.

## 4.4.2 Aperçu de la procédure

Fort de ses expériences antérieures, de l'apport appréciable des colloques et formations suivies et conformément aux objectifs stratégiques qu'il s'était fixé, le service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale a élaboré en 2002 une procédure de médiation qui tient compte tant des aspects de la légalité que ceux de l'efficacité.

Au cours de l'année 2002, les services de l'Inspection générale ont participé à plusieurs colloques et séminaires traitant de ce sujet. Dans le courant du mois de juin 2002, l'Inspection générale a répondu à l'invitation du barreau néerlandophone de Bruxelles d'exposer publiquement ses activités de médiateur.



## 5. Le service des statuts (IGST)

### 5.1 Missions

#### 5.1.1 Base légale

L'article 12 de l'AR sur l'AIG fixe les missions du service des statuts. Durant les premiers mois de l'année 2002, le service s'est attaché tout d'abord à fixer concrètement le contenu et les limites de chacune des missions évoquées par cet article.



*A. Schottey,  
Responsable du Service  
des statuts (IGST)*

#### 5.1.2 Conseil d'appel

Le conseil d'appel en matière d'évaluation présidé par l'inspecteur général a été mis en place par le législateur pour permettre au policier de faire appel contre la décision du responsable final de l'évaluation qui porte la mention finale « insuffisant ».

Par sa décision du 18 février 2002, le ministre de l'Intérieur a désigné les membres du conseil, conformément aux dispositions de l'article VII.I.41 PJPoL.

Durant la phase transitoire, c'est-à-dire, en attendant l'entrée en vigueur du Titre 1er de la partie VII du PJPoL et des art 54 à 63 de la loi Exodus relatifs à l'évaluation, ce sont les dispositions de la circulaire ministérielle GPI 11 qui sont d'application.

#### 5.1.3 Commission paritaire

Les conditions d'admission pour les candidats policiers sont prévues aux art IV.I.4 à IV.I.6 du PJPoL et aux art 12 à 14 de la loi Exodus. Une des conditions consiste à disposer d'une conduite irréprochable. L'enquête de milieu et des antécédents décrite aux art IV.14 à IV.21 de l'AM du 28 décembre 2001 doit permettre au directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale

de prendre sa décision. S'il en résulte un refus d'accéder à la profession ou si l'accès est autorisé mais moyennant une restriction territoriale, le candidat peut alors introduire un recours auprès du ministre de l'Intérieur qui prend une décision après avoir recolté l'avis de la commission paritaire prévue à l'art IV.I.2 du PJPoL et présidée par l'inspecteur général.

Par sa décision du 18 février 2002, le ministre de l'Intérieur a désigné les membres de la commission, conformément aux dispositions de l'article IV.I.20 PJPoL.

#### 5.1.4 Expert devant le conseil de discipline

Tout membre du personnel auquel l'autorité disciplinaire supérieure a notifié une proposition de sanction lourde peut introduire une requête en reconsidération devant le conseil de discipline (art 51 bis de la loi du 13 mai 99).

Lors de chaque séance du conseil de discipline, l'inspecteur général ou son délégué est entendu en sa qualité d'expert (art 49 alinéa 2 de la loi du 13 mai 99).

Le service des statuts, sur base du dossier disciplinaire transmis à l'inspecteur général (art 29 AR 26 novembre 2001), prépare la comparution de l'expert devant le conseil de discipline, c-à-d, rédige un avis qui examine la procédure suivie et le fond du dossier.

#### 5.1.5 Evaluation des mandataires

L'évaluation des mandataires, la procédure à suivre et la composition des différentes commissions d'évaluation sont décrites aux art VII.III.86 à 109 du PJPoL et aux art 74 à 76 de la loi Exodus. L'inspecteur général préside les commissions d'évaluation des directeurs-coordonnateurs administratifs ainsi que des directeurs judiciaires et fait partie en qualité d'assesseur de la majorité des autres commissions d'évaluation.

Il faut distinguer les évaluations intermédiaires (périodiques après 3 ou 8 ans et celles à la demande d'une autorité visée à l'art VII.III.90 du PJPoL) et les évaluations organisées en cas de



renouvellement du mandat.

### 5.1.6 Commission nationale de sélection des officiers supérieurs

L'inspecteur général préside cette commission de sélection qui, suivant une procédure bien établie (voir les art VII.1.24 à 49 PJPoI et 28 à 31 de la loi Exodus), procède à la sélection des candidats pour une augmentation barémique vers l'échelle O7 et O8. La désignation des membres de cette commission et la mise en route de la procédure auront lieu dans le courant de l'année 2003.

### 5.1.7 Collaboration à la rédaction du rapport annuel de l'Inspection générale

Pour mémoire

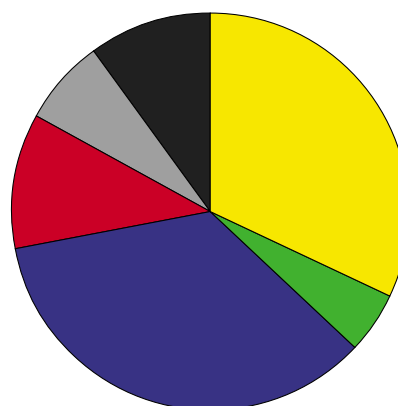
### 5.1.8 Dossiers traités

Le services des statuts est également en charge de nombreux dossiers à portée juridique qui concernent essentiellement l'organisation de l'Inspection générale, ses missions et le « statut » de son personnel.

### 5.1.9 Remarques

Pour l'année 2002, la réalisation effective des missions énumérées à l'art 12 de l'AR AIG se limite principalement aux points 5.1.2. à 5.1.4 et 5.1.7 ci-avant.

L'importance de ces différentes missions en fonction des moyens en personnel qui y sont consacrés peut se traduire comme suit :

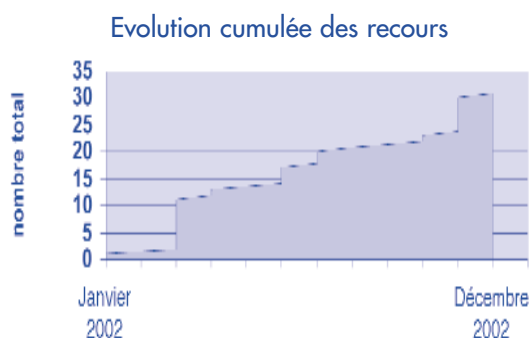


- Evaluation mandataire (10%)
- Commission Paritaire (7%)
- Conseil d'Appel (11%)
- Discipline (35%)
- Divers (5%)
- Dossiers (32%)

## 5.2 Conseil d'appel

### 5.2.1 Requêtes introduites

Au cours de l'année 2002, 32 requêtes ont été introduites auprès du conseil d'appel.



Brève description :

Régime linguistique	Origine	Motif de l'évaluation
23 Néerlandophones	17 Police Locale	12 - promotion
		4 - mobilité
		1 - autre
	6 Police Fédérale	2 - promotion
		4 - mobilité
0		
9 Francophones	5 Police Locale	2 - promotion
		2 - mobilité
		1 - autre
	4 Police Fédérale	1 - promotion
3 - mobilité		

## 5.2.2 Décisions prises

**5.2.2.1** Le conseil d'appel a tenu 4 séances en 2002 (12-06-2002, 02-07-2002, 24-09-02 et 26-11-02). La première séance a été consacrée à l'approbation du règlement d'ordre intérieur, document destiné à faciliter le travail du conseil et à informer correctement le requérant du déroulement de la procédure. Le règlement a été approuvé à l'unanimité et soumis à l'approbation et à la signature du ministre en date du 28-08-2002.

**5.2.2.2** Avant d'être soumise à l'examen du conseil d'appel, la requête nécessite l'application de la procédure suivante :

- accusé de réception adressé au requérant ;
- demande écrite adressée à l'évaluateur pour obtenir le dossier d'évaluation ;
- analyse du dossier ;
- fixation de la date de la séance et convocation des membres du conseil (avec copie du dossier d'évaluation) ainsi que du requérant.

Après la séance, la procédure se poursuit par :

- rédaction du procès-verbal de l'audience et signature par les membres du conseil ;
- rédaction de la décision ;
- notification de la décision à la personne évaluée et au responsable final de l'évaluation (+ renvoi du dossier original d'évaluation).

Entre la date de réception de la requête par l'Inspection générale et celle de la décision du conseil d'appel, il s'écoule environ 4 mois, ce qui correspond au délai prévu par le règlement d'ordre intérieur du conseil.

Toutes les requêtes déclarées « recevables » ont été jugées fondées par le conseil et ont entraîné par conséquent la révision de l'évaluation.

Régime linguistique	Origine	Motif de l'évaluation	Recevabilité	Requête fondée
19 N	14 Pol Loc	11 - promotion	5 oui / 6 non	
		3 - mobilité	2 oui / 1 non	
6 F	5 Pol Fed	2 - promotion	1 oui / 1 non	
		3 - mobilité	1 oui / 2 non	
			<b>9 oui / 10 non total</b>	<b>9 oui</b>
6 F	3 Pol Loc	2 - promotion	2 oui /	
		1 - mobilité	/ 1 non	
6 F	3 Pol Fed	1 - promotion	1 oui	
		2 - mobilité	1 oui / 1 non	
			<b>4 oui / 2 non total</b>	<b>4 oui</b>

## 5.2.3 Constats et mesures prises

Parmi les premiers dossiers transmis à l'Inspection générale, il est apparu que les requérants ne respectaient pas toujours les conditions de forme imposées par la circulaire GPI 11 (ex : hors délais, envoi non recommandé,...).

Quant aux dossiers constitués par les évaluateurs, beaucoup ne contenaient pas les pièces qui permettent de justifier l'avis insuffisant notifié au membre du personnel évalué.

Par ailleurs, l'avis rendu par l'évaluateur ne portait que rarement sur la façon d'exécuter la mission telle que prévue dans la GPI 11, mais plutôt sur l'aptitude du candidat pour un emploi postulé ou pour une nouvelle fonction suite à une éventuelle promotion.

Dans quelques dossiers, l'avis global proposé par le responsable comportait la mention « bon » alors que la motivation de synthèse était plutôt négative ou que la plupart des considérations figurant dans le contenu de l'avis concernant la qualité des prestations fournies étaient négatives.

Pour tenter de pallier ces carences, un projet de circulaire GPI 11 bis (directives complémentaires en matière d'évaluation du personnel) qui attire l'attention des responsables sur les écueils à éviter ainsi que les règles à suivre a été rédigé par le service des statuts et signé par le ministre en date du 15 octobre 2002 et publié au moniteur belge du 29 janvier 2003 .

Conformément aux dispositions du PJPol, la présence de tous les membres (ou de leurs remplaçants) du conseil d'appel est obligatoire, ce qui alourdit considérablement la préparation des séances mais surtout ralentit le traitement des dossiers puisqu'il faut, dans l'état actuel de la législation, trouver une date qui convient à tous les membres. Lors des premières séances, les membres ont évoqué ce problème qui découle de l'absence de dispositions légales permettant de recourir au quorum de présence alors que tous les membres ne sont pas présents.

Le service des statuts a introduit le 04 septembre 2002 un dossier auprès du ministre de l'Intérieur qui propose une adaptation du PJPol permettant ainsi à cet organe de siéger, délibérer et voter valablement si tous les membres ne sont pas présents (avec un quorum de présence minimum fixés à 2/3 et des règles particulières pour garantir la représentativité des organisations impliquées).

## 5.3 Commission paritaire

### 5.3.1 Requêtes introduites

En 2002, huit recours ont été introduits auprès du ministre de l'Intérieur (4 néerlandophones et 4 francophones). Deux ont déjà fait l'objet d'un examen par la commission. Un recours relatif à une restriction territoriale a été retiré par le requérant suite à une révision de la décision du directeur du recrutement et de la sélection.

### 5.3.2 Avis rendus

5.3.2.1 La commission paritaire a tenu 2 séances

en 2002 (les 12-06-2002 et 02-10-2002 ).

La première séance a été consacrée à l'approbation du règlement d'ordre intérieur, document destiné à faciliter le travail de la commission et à informer correctement le requérant du déroulement de la procédure. Le règlement a été approuvé à l'unanimité et soumis à l'approbation et à la signature du ministre en date du 28-08-2002.

5.3.2.2 Avant d'être soumise à l'examen de la commission paritaire, la requête nécessite l'application de la procédure suivante :

- accusé de réception adressé au requérant ;
- demande écrite adressée au directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale pour obtenir le dossier (avec e.a l'enquête de milieu et des antécédents) sur lequel repose sa décision;
- analyse du dossier et, le cas échéant, demande complémentaire adressée au même directeur ;
- fixation de la date de la séance et convocation (avec copie du dossier dont question ci-avant) des membres du conseil ainsi que du requérant .

Après la séance, la procédure se poursuit par :

- rédaction du procès-verbal de l'audience et signature par les membres ;
- rédaction de l'avis pour le ministre et préparation de sa décision ;
- transmission du dossier au ministre pour décision.

5.3.2.3 Seuls deux recours (1N et 1F) ont été examinés par la commission en 2002 (le 02-10-2002). La commission a décidé que le dossier N n'était pas en état pour être traité (dossier non structuré et non conforme à l'emploi des langues en matière administrative) et qu'il devait par conséquent être retourné au directeur du recrutement et de la sélection, compétent pour la constitution des dossiers soumis à la commission.

Par contre, le recours F introduit le 26-03-02 a fait l'objet d'un avis de la commission qui entérine la décision du recrutement et de la sélection. Le dossier destiné au ministre a été transmis le 28-11-2002 et sa décision a été communiquée à l'intéressé par le directeur général des ressources humaines de la police fédérale en date du 10-01-2003. Entre le recours et la notification de la décision, il s'est écoulé plus de 9 mois (voir à ce sujet le point

5.3.3 ci-après), soit plus du double des délais que la commission s'est fixés en rédigeant son règlement d'ordre intérieur.

### 5.3.3 Constats et mesures prises

Le problème de l'absence de dispositions légales permettant un quorum de présence en cas de vote fait partie du dossier évoqué au voir point 5.2.3. ci-avant.

Comme il ressort du point précédent, les délais de procédure pour un recours à examiner par la commission paritaire risquent d'être importants. Ils s'expliquent en partie (c'est le cas pour les tout premiers dossiers) par la mise en place de la commission mais surtout par les délais inhérents à la récolte des pièces judiciaires qui doivent permettre à la commission de motiver son avis et à la traduction de certaines pièces des dossiers.

Pour les autres recours introduits en 2002 et qui seront traités en 2003, au 01/01/03, les dossiers n'étaient toujours pas constitués au niveau de la direction du recrutement et de la sélection.

<i>Dossiers 2002</i>	<i>Nombre de mois depuis la date du recours</i>	<i>Motifs du retard</i>
<i>N°1</i>	<i>9</i>	<i>Pièces judiciaires</i>
<i>N°2</i>	<i>7</i>	<i>Pièces judiciaires</i>
<i>N°3</i>	<i>7</i>	<i>Pièces judiciaires</i>
<i>N°4</i>	<i>6</i>	<i>Pièces judiciaires + traduction</i>
<i>N°5</i>	<i>5</i>	<i>Pièces judiciaires</i>

Pour ces dossiers, il s'avère dès à présent que les délais de procédure seront du même ordre de grandeur, voire plus importants, que ceux enregistrés pour le seul dossier traité en 2002.

Pour éviter d'augmenter encore les délais dont question ci-dessus, la commission a pris les mesures suivantes :

- délégation à son président du pouvoir d'adresser directement au directeur recrutement et de la sélection (sans passer par la commission) les demandes destinées à compléter le contenu des dossiers ;

- communication au directeur du recrutement des normes exigées pour la constitution des dossiers (structure chronologique, pièces dans la langue du requérant).

## 5.4 Expert pour le conseil de discipline

### 5.4.1 Rôle de l'expert et structure de l'avis émis

Conformément à l'article 49 alinéa 2 de la loi disciplinaire, il est stipulé dans la procédure prévue devant le conseil de discipline qu'"en tout cas, l'inspecteur général ou son délégué est entendu en sa qualité d'expert". Cette obligation a été imposée par le législateur en raison des compétences particulières de l'inspecteur général dans le cadre du contrôle exercé sur les services de police et de sa position autonome.

L'audition de l'inspecteur général ou de son délégué doit avoir lieu après que l'autorité disciplinaire supérieure ou son représentant ait exposé oralement les faits qui sont mis à charge du membre du personnel, la qualification de ces faits de transgression disciplinaire et, le cas échéant, la sanction proposée. En outre, le fait d'entendre l'inspecteur général ou son délégué n'est soumis à aucune modalité particulière.

L'audition du délégué de l'inspecteur général se traduit dans la pratique par la présentation orale d'un avis établi sur base du dossier disciplinaire qui a été consulté au préalable par l'Inspection générale. Dans la plupart des cas, cet avis est rendu également par écrit dans un document remis à toutes les parties intéressées pendant les séances du conseil de discipline .

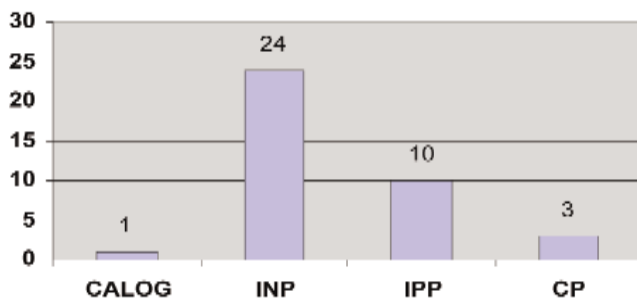
Partant de la description large de la mission générale qui a été confiée à l'Inspection générale sur base de l'article 144 LPI, le service des statuts a opté pour la rédaction d'un avis. Cet avis comprend les remarques jugées nécessaires en rapport avec la procédure, l'exposé des faits et leur imputation au membre du personnel concerné ainsi qu'avec la décision de considérer les faits comme une transgression disciplinaire et finalement la sanc-

tion proposée. Tant que les débats devant le conseil de discipline ne sont pas clôturés, un avis complémentaire peut être émis si pendant les séances des documents supplémentaires sont annexés au dossier disciplinaire ou si de nouveaux éléments sont mis en lumière.

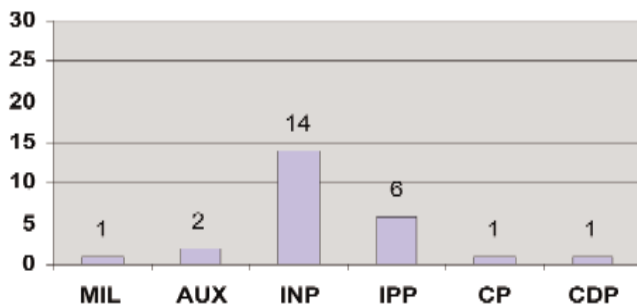
## 5.4.2 Dossiers disciplinaires traités

### 5.4.2.1 Nombre et répartition par catégorie de grade

Nombre de dossiers disciplinaires  
Chambre néerlandophone (38)



Nombre de dossiers disciplinaires  
Chambre francophone (25)

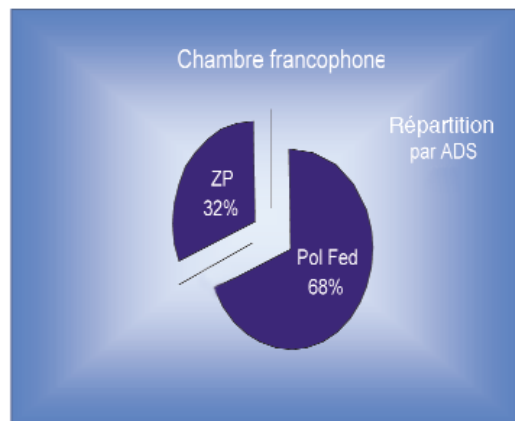
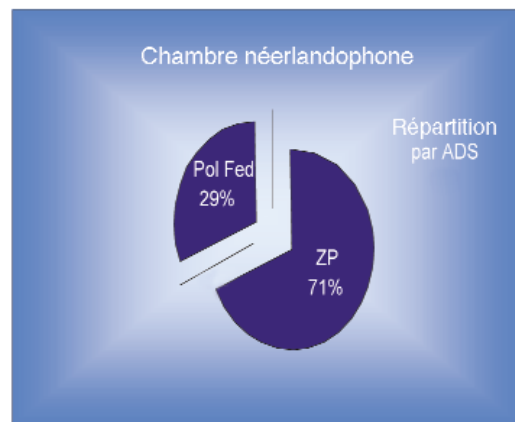


C'est le grade que le membre du personnel revêt au moment où il/elle comparaît devant le conseil de discipline qui a été pris en compte pour les statistiques précitées et non celui revêtu au moment des faits. En effet, bien que le membre du personnel ait commis un fait impliquant une sanction disciplinaire lourde, il arrive qu'il soit quand même promu à un grade supérieur dans la période séparant la commission des faits de la comparution devant le conseil de discipline.

La Chambre germanophone n'a pas traité de dossiers disciplinaires.

### 5.4.4.2 Répartition des dossiers disciplinaires entre les différents services de police et unités.

Pour réaliser la répartition présentée ci-dessous, on s'est basé sur la qualité de l'autorité disciplinaire supérieure qui était présente lors de la séance du conseil de discipline. Il arrive en effet qu'un dossier disciplinaire ait été ouvert, par exemple, par un directeur général de la police fédérale et que, suite à la création d'une zone de police, le dossier en cours a été transféré à la nouvelle autorité compétente de la zone nouvellement mise en place. Dans ce cas, nous considérons le dossier comme émanant de la zone de police (ZP) si c'est son représentant qui participe aux séances du conseil de discipline. Par contre, si l'autorité disciplinaire supérieure de la nouvelle zone se fait représenter par un membre de la police fédérale parce que le dossier y a été ouvert et qu'elle se garde de toute immixtion dans le dossier disciplinaire, le dossier est alors attribué à la police fédérale (Pol Fed).



En affinant davantage la répartition, on obtient quand la police fédérale intervient comme autorité disciplinaire, le tableau suivant :

Chambre néerlandophone	Dossiers	Chambre francophone	Dossiers
DGA	6	DGA	14
DGJ	4	DGJ	1
DGM	1	DGP	1
		DGM	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

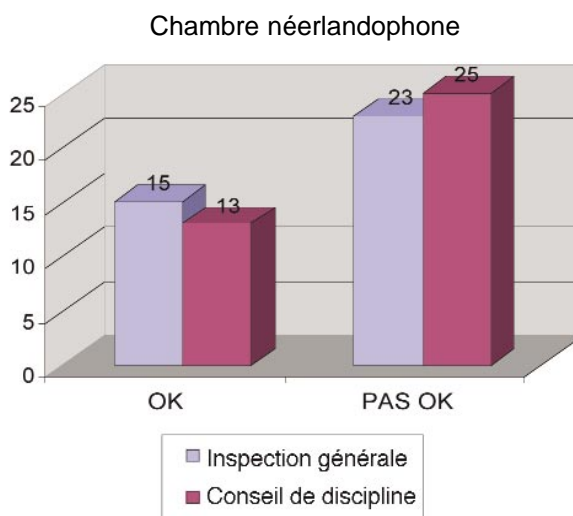
La différence apparente entre les deux chambres doit être légèrement atténuée. En effet, 6 dossiers francophones ont été traités ultérieurement par DGA en attendant la création officielle des zones de police, alors que du côté néerlandophone, seuls 2 dossiers semblables ont été traités.

Pour ce qui est de la comparution des représentants de la police locale en tant qu'autorité disciplinaire supérieure, la répartition par zone ou par corps est la suivante:

Chambre néerlandophone	Dossiers
Antwerpen	15
Bruxelles-Ixelles	3
Tielt	3
Dijleland	1
Tongeren-Herstappe	1
Aarschot	1
Knokke-Heist	1
Brugge	1
Leuven	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>

Chambre francophone	Dossiers
Courcelles	2
Bruxelles	2
Arlon	1
Chimay	1
Couvin	1
Charleroi	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

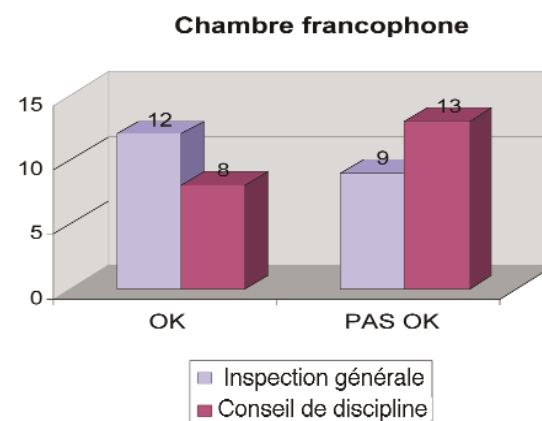
### 5.4.3 Analyse globale des dossiers disciplinaires en reconsidération



On peut déduire du graphique de la Chambre néerlandophone qui a été établi ci-dessus sur base des dossiers traités que l'AIG était d'avis dans seulement 39% des cas que le dossier examiné pouvait mener à l'imposition d'une sanction disciplinaire (= OK) contrairement donc aux 61% d'autres cas (= PAS OK).

Du côté francophone, l'Inspection générale a estimé dans 57% des cas que les dossiers pouvaient bel et bien déboucher sur une sanction disciplinaire, alors que la Chambre francophone adhérait plutôt à la tendance observée du côté néerlandophone.

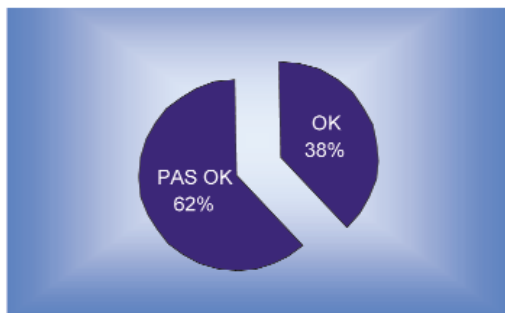
Etant donné le nombre relativement peu élevé des dossiers traités et vu l'interaction de différents facteurs, il est encore quelque peu prématuré de tirer des conclusions des pourcentages précités.



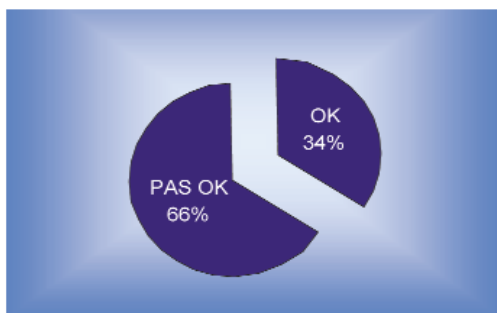
Notons que pour 4 dossiers francophones, l'Inspection générale a déjà rédigé un avis alors que les débats n'ont pas encore été clôturés et que, par conséquent, le conseil de discipline ne s'est pas encore prononcé.

Il y a lieu à tout le moins de constater que les deux chambres du conseil de discipline ont estimé que plus de 60% des dossiers soumis en reconsidération ne satisfont pas aux prescriptions (légal) permettant d'infliger une sanction disciplinaire.

**Chambre francophone**



**Chambre néerlandophone**



Cela s'explique soit par des erreurs de procédure, soit parce que les faits n'étaient pas établis ou ne pouvaient pas être mis à charge du membre du personnel concerné, soit finalement parce qu'ils ne constituaient pas une transgression disciplinaire. Dans ces dossiers, bien souvent un avis à titre subsidiaire a été émis quant à une éventuelle sanction disciplinaire.

De ce qui précède, on ne peut pas déduire automatiquement que dans tous les dossiers "pas OK", les infractions du membre du personnel n'ont pas été sanctionnées sur le plan disciplinaire. Les pourcentages susmentionnés tiennent en effet également compte des erreurs (de procédure) commises par les membres du personnel qui ont introduit une demande de reconsidération. Quand la requête est irrecevable (par exemple, parce que introduite hors

délais) et pour autant qu'aucune punition définitive n'ait déjà été infligée, l'autorité disciplinaire est toujours en mesure d'infliger une sanction et de tenir compte de l'avis émis à titre subsidiaire par le conseil de discipline.

#### 5.4.4 Principales causes qui excluent l'application d'une sanction disciplinaire et brève explication

Tout dossier qui contient plus d'un motif pour exclure toute sanction disciplinaire, apparaît autant de fois dans le tableau suivant.

Cause	Chambre néerlandophone	Chambre francophone
Violation art. 24 loi disciplinaire	1	-
Violation art 38 sexies loi disciplinaire	18	7
Violation art 56 loi disciplinaire	1	1
Violation art 72 loi disciplinaire	1	-
Sanction disciplinaire définitive déjà imposée	3	3
Requête sans objet	-	2
Faits non établis	1	-
Faits ne constituant aucune transgression disciplinaire	-	1

La violation des dispositions de l'article 38 sexies de la loi disciplinaire est la cause essentielle pour exclure l'application d'une sanction disciplinaire. En résumé, ces dispositions imposent un délai contraignant de 45 jours entre la communication du rapport introductif et la communication de la proposition de sanction. Le dépassement de ce délai n'est possible que dans les cas prévus par la loi disciplinaire et conformément aux modalités qui y sont fixées. Par conséquent, le dépassement du délai, par exemple à la demande de la défense, ou en raison de l'agenda (politique) trop chargé de l'autorité disciplinaire, ou encore sur base d'un accord mutuel entre la défense et l'autorité disciplinaire entraînent toujours l'effet que le législateur y a réservé: l'autorité disciplinaire est censée renoncer aux poursuites. Le respect des délais est analysé d'office par l'Inspection générale et également soulevé d'office par le conseil de discipline. En ce qui concerne le prolongement éventuel du délai prescrit pour introduire l'avis d'une des autorités figurant à l'article 24 de la loi disciplinaire, il faut souligner que le prononcé du conseil de discipline prolonge uniquement le délai initial de 45

jours de la période séparant la demande d'avis et l'obtention de cet avis, pour autant que cette période ne dépasse pas les 20 jours. Ainsi, l'interprétation initiale de la police fédérale selon laquelle le délai de 45 jours est automatiquement prolongé de 20 jours si un avis devait être introduit n'est donc pas suivie.

La loi disciplinaire stipule que l'introduction d'une requête en reconsidération suspend l'exécution de la proposition de sanction disciplinaire lourde notifiée au membre du personnel impliqué.

Néanmoins, si l'autorité disciplinaire supérieure a déjà entre-temps infligé une sanction disciplinaire définitive, le conseil de discipline n'a d'autre alternative que de constater ce fait.

Pour le membre du personnel qui est confronté à une telle situation, il serait alors déconseillé d'attendre passivement l'avis du conseil de discipline. Les délais de procédure devant une juridiction administrative comme le Conseil d'Etat peuvent en effet déjà courir.

Les possibilités qu'entraîne le nouveau statut du personnel, entre autres en matière de mise à la pension sur demande, s'expriment également dans les statistiques dans la mesure où les procédures disciplinaires sont sans objet quand le membre du personnel impliqué a été pensionné dans le courant de la procédure.

### 5.4.5 Sanctions proposées

Les tableaux ci-contre reprennent, partant de la proposition de sanction disciplinaire lourde formulée par écrit par l'autorité disciplinaire supérieure (ADS), le point de vue adopté par l'inspecteur général (IG) et l'avis émis par le conseil de discipline (CD). Il n'a pas été tenu compte des modifications de propositions de sanction disciplinaire apportées éventuellement lors de la séance par l'autorité disciplinaire supérieure (la plupart du temps) et ce, en raison de l'évolution du dossier ou parce que la proposition initiale n'émanait pas de la même autorité disciplinaire supérieure.

En outre, le fait que le dossier pouvait mener ou non à l'imposition d'une sanction n'a été pris en compte pour l'élaboration de ces tableaux. En effet, dans la majorité des cas, donc également dans les cas où il a été estimé que le dossier disciplinaire n'était pas en ordre du point de vue de la

procédure, un avis de sanction a quand même été formulé.

### Chambre néerlandophone

	ADS	IG	CD
Révocation	-	-	-
Démission	6x	2x démission 2x rétrogradation 2x SMD	2x démission 3x rétrogradation 1x SMD
Rétrogradation dans l'échelle de traitement	1x	1x SMD	1x SMD
Suspension par mesure disciplinaire (SMD)	13x	8x SMD 1x RT 3x avertissement 1x pas de sanction	8x SMD 1x RT 3x avertissement 1x pas de sanction
Retenue de traitement (RT)	18x	3x SMD 9x RT 2x blâme 2x avertissement 2x pas de sanction	8x SMD 4x RT 5x blâme 1x avertissement

### Chambre francophone

	ADS	IG	CD
Révocation	-	-	-
Démission	7x	1x révocation 6x rétrogradation	1x démission 2x SMD 2x sans objet 2x en cours
Rétrogradation dans l'échelle de traitement	-	-	-
Suspension par mesure disciplinaire (SMD)	11x	9x SMD 2x RT	5x SMD 1x RT 3x sans objet 2x en cours
Retenue de traitement (RT)	7x	2x SMD 4x RT 1x sans objet	3x SDM 4x sans objet

Les données susdites démontrent que les cas dans lesquels on estime qu'un alourdissement substantiel de la sanction proposée est nécessaire sont extrêmement limités. La crainte syndicale d'assister à une aggravation des sanctions, risque avancé parfois par des autorités disciplinaires pour dissuader l'introduction de requêtes en reconsidération, n'est donc pas justifiée. Les informations doivent encore être nuancées en ce qui concerne la Chambre néerlandophone. Le nombre relativement élevé de sanctions



alourdies en cas de retenue de traitement découle en effet partiellement d'une politique décidée par une autorité disciplinaire supérieure bien déterminée. Cette politique consistait à ne pas imposer au personnel, en dépit de la transgression disciplinaire commise, de sanctions disciplinaires plus lourdes qu'une retenue de traitement et ce, afin d'éviter que le manque de capacité existant au sein des différents services ne s'intensifie par l'absence pour motif disciplinaire des membres du personnel concernés. Il va de soi que l'inspecteur général et le conseil de discipline n'ont pas tenu compte de cette considération, si bien qu'en ce qui concerne ces sanctions, une aggravation a été assez souvent proposée.

## 5.4.6 Conclusion

Le contenu du rôle d'expert devant le conseil de discipline, qui se caractérise entre autres par son indépendance et son objectivité, est positivement évalué par la plupart des parties impliquées. Cela n'empêche pas que pendant les débats devant le conseil de discipline l'une ou l'autre critique soit formulée. Le comportement de l'expert qui représente l'inspecteur général fait toutefois l'objet d'une évaluation périodique, si bien que les adaptations estimées nécessaires peuvent être réalisées à temps.

Il apparaît que beaucoup trop de dossiers en reconsidération ne sont pas en ordre sur le plan de la procédure. Seules les erreurs de procédure principales (qui entravent le traitement normal du dossier) ont été développées. Les autres lacunes qui ont été également constatées, mais qui n'empêchent pas le dossier d'être traité, n'ont pas été abordées dans le présent rapport.

Au cours de cette première année de fonctionnement du conseil de discipline, il est apparu que pour de nombreuses autorités disciplinaires l'interprétation et l'application correctes de la réglementation disciplinaire constituent bien souvent des objectifs difficiles à réaliser. En outre, la procédure évolue sur certains aspects, ce qui ne simplifie pas la situation.

Actuellement l'expert devant le Conseil de discipline accorde une place importante aux aspects de procédure. Pour l'avenir, il serait souhaitable d'évoquer dès lors vers un avis qui consacre davantage

d'attention à la rédaction d'une proposition de sanction disciplinaire modérée, suffisamment étayée et bien pesée.

## 5.5 Evaluation des mandataires

### 5.5.1 Constats et mesures prises

Lorsque l'inspecteur général assure la présidence d'une commission d'évaluation, le secrétariat de la commission est assuré par l'Inspection générale. Alors que la présidence des commissions d'évaluation pour les chefs de corps – initialement attribuée à l'IG – a été confiée aux bourgmestres ou aux présidents des collèges de police par l'AR du 16 août 2002 qui modifie le PJPol, l'inspection reste toutefois investie de l'organisation du secrétariat de ces organes sur base de l'art 12.2° de l'AR AIG et ce, contrairement à l'art VII.III.93 du PJPol (désignation par le président)

Une proposition d'adaptation de l'art 12.2° qui supprime cette obligation pour l'AIG a été introduite auprès du ministre de l'Intérieur le 28 août 2002. Le ministre a approuvé la proposition et donné ses directives pour adapter les textes légaux dans un courrier adressé à l'inspecteur général le 20-02-2003.

Après examen des articles du PJPol relatifs à l'évaluation des mandataires et sur base des constatations rapportées par les postes déconcentrés suite à leurs contacts avec différents mandataires, il ressort que l'exécution concrète de certains articles ne peut être garantie sans la diffusion d'informations complémentaires.

Pour permettre une application correcte et univoque des articles du PJPol qui concernent l'évaluation des mandataires, le service des statuts a entrepris des démarches auprès de la direction générale des ressources humaines de la police fédérale. Un groupe de travail AIG-DGP est mis en place dès le 24 septembre 2002.

### 5.5.2 Projet de circulaire

De prime abord le groupe de travail a décidé

qu'une circulaire du ministre s'imposait pour préciser certains aspects, entre autres, la lettre de mission, la procédure à suivre ainsi que le rôle du président et celui de l'inspecteur général.

Ainsi dans les cas où l'inspecteur général est président de la commission d'évaluation, il appartient au service des statuts de constituer le dossier d'évaluation du mandataire. Dans les autres cas, ce service doit veiller à rassembler les informations que l'inspecteur général sera amené à transmettre au président de la commission et qui concernent notamment :

- les enquêtes réalisées auprès des autorités administratives et judiciaires ainsi qu'auprès d'autres personnes et services susceptibles de fournir des informations utiles sur l'action du mandataire; pour ce faire, le service des statuts peut compter sur la collaboration des postes déconcentrés ;
- les constatations réalisées par les services de l'Inspection générale dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

### 5.5.3 Elaboration d'une méthode de travail

Pour assurer une approche objective et uniforme dans ces évaluations, le service des statuts a entamé par type de mandataire le relevé des domaines à « sonder » et des autorités à approcher. Pour assurer un recueil optimal des informations nécessaires à l'évaluation, une liste de questions sera ensuite réalisée et mise à la disposition des postes déconcentrés.

## 5.6 Principaux dossiers traités par le service des statuts

### 5.6.1 Règlement d'ordre intérieur de l'Inspection générale

Conformément à l'art 22 de l'AR AIG, un projet de règlement d'ordre intérieur de l'Inspection générale a été soumis à l'approbation du ministre de l'Intérieur en date du 22 octobre 2002. Ce dernier a fait part de quelques remarques en date du 23 décembre 2002 et signé la version corrigée le 07-02-2003.

### 5.6.2 Proposition de modification du PJPol

L'inspecteur général est désigné (comme président ou assesseur) dans la majorité des organes prévus par le PJPol pour assurer soit l'évaluation des mandataires, soit la sélection des officiers supérieurs, soit l'examen des recours et requêtes introduits en matière d'évaluation et d'enquête sur la conduite irréprochable des candidats policiers, ... Pour certaines de ces désignations, le texte légal permet à l'inspecteur de se faire remplacer, pour d'autres, il n'en est rien. La proposition vise à permettre à l'inspecteur général de se faire remplacer par un des inspecteurs généraux adjoints, notamment dans le cas des commissions d'évaluation de certains mandataires.

Dans un courrier daté du 07-01-2003, le ministre a marqué son accord sur la proposition de l'Inspection générale.

### 5.6.3 Proposition d'adaptation du projet d'arrêté royal relatif au brevet de direction

Conformément à l'article 24 de l'Arrêté Royal du 20 juillet 2001, l'Inspection générale a été informée du projet d'arrêté royal relatif à l'avancement au grade de commissaire divisionnaire de police lorsque ce projet a été envoyé pour avis au Conseil d'Etat. Une note a été adressée au ministre de l'Intérieur (le 30 juillet 2002) lui proposant de faire adapter la composition du jury qui, hormis la direction générale des ressources humaines, était très peu représentatif des autres directions générales de la police fédérale et qui, de surcroît, ne comptait pas de représentant de l'Inspection générale. Le 17 octobre 2002, le ministre a marqué son accord sur la proposition de l'Inspection générale de modifier la composition du jury dont la présidence devrait être confiée à un des inspecteurs généraux adjoints désigné par l'inspecteur général.

### 5.6.4 Assistance en justice pour le personnel de l'Inspection générale

La loi sur la fonction de police accorde aux policiers de la police fédérale et des polices locales certaines garanties en matière d'assistance en justi-

ce, de responsabilité civile et de dommages et intérêts.

Le 03 octobre 2002, l'inspection a adressé au ministre de l'Intérieur un dossier lui demandant de se prononcer sur :

- l'applicabilité des dispositions de la loi du 05-08-92 relatives à la responsabilité civile et l'assistance en justice (chapitre V) sur le personnel de l'Inspection ;
- les procédures à suivre en cas de demandes introduites.

### 5.6.5 Demandes adressées à l'Inspection générale dans le cadre de l'article 27 de la loi sur la discipline

Au cours de l'année 2002, quatre demandes (trois issues de la police locale et une de la police fédérale) ont été adressées à l'inspecteur général par des autorités disciplinaires (3 supérieures et une ordinaire) pour l'exécution d'enquêtes préalables par l'inspection sur base de l'art 27 de la loi sur la discipline. Une seule demande (issue de la police locale) a reçu une réponse positive dans la mesure où le dossier contenait suffisamment de motifs sérieux pour ne pas confier l'enquête préalable à l'autorité hiérarchique. Parmi les trois dossiers qui ne répondaient pas aux exigences de l'art 27, un seul a dû être soumis à l'arbitrage du ministre de l'Intérieur (qui a suivi l'avis de l'inspection).

### 5.6.6 Application de l'article 24 de l'Arrêté Royal du 20 juillet 2001

Pour qu'elle puisse encore réagir à temps vis-à-vis de tout projet de disposition légale visé par cet article, l'inspection a demandé (le 05/12/2002) au commissaire général de la police fédérale d'être tenu informé de ces initiatives :

- en même temps que les organisations syndicales quand le texte est soumis à la négociation syndicale
- et dans les autres cas, au plus tard quand le texte est transmis à l'autorité compétente pour prendre la décision finale.

Le Directeur général des ressources humaines de la police fédérale, dans un courrier adressé à l'Inspecteur général en date du 05-02-2003 a confirmé ce point de vue qui sera concrétisé en insérant systématiquement l'Inspection générale dans la liste des différents services qui interviennent dans le processus d'élaboration de textes légaux ou réglementaires relatifs au statut du personnel des services de police.

### 5.6.7 Cadre linguistique de l'Inspection générale

Pour respecter l'art 246 bis de la loi du 7 décembre 1998, l'inspection a communiqué au Directeur général des ressources humaines, gestionnaire de ce dossier, une proposition qui tient compte des activités réelles de l'Inspection. Le projet d'arrêté royal fixant les règles des degrés linguistiques de la police fédérale et de l'Inspection générale de la police locale et de la police fédérale a tenu compte de cette proposition.

### 5.6.8 Proposition de création d'un service d'accessibilité permanente au sein de l'Inspection générale

Après analyse de quelques précédents et du cadre général des missions à remplir par l'Inspection, il s'est avéré nécessaire de pouvoir répondre à des demandes d'intervention et ce, même en dehors des heures normales de service.

Comme l'Inspection générale ne figure pas dans la liste fixée par le ministre de l'Intérieur reprenant par unité le nombre de policiers qui peuvent être contactables et rappelables, la proposition de création d'un service d'accessibilité permanente a été soumise - comme le prévoit la procédure - au comité de négociation du 06-09-2002. Cette proposition approuvée par les organisations syndicales a été transmise ensuite par le Directeur général des ressources humaines de la police fédérale au ministre de l'Intérieur pour décision finale.

## 6. Autres activités

### 6.1 Relations avec le comité P

#### 6.1.1 Protocole d'accord

C'est le 8 juillet 2002 que le Président du Comité et l'Inspecteur général ont apposé leur signature au bas d'un protocole d'accord portant sur la coopération entre les deux services en matière d'échange d'informations dans le cadre des enquêtes, plaintes ou dénonciations.

Ce protocole énumère notamment la liste des informations devant faire l'objet d'un échange hebdomadaire. Cet échange se fait déjà d'une manière systématique et est le gage d'une collaboration effective. C'est de ce type de collaboration dont, selon nous, devrait s'inspirer la future circulaire organisant les services de contrôles internes au sein des polices locales et de la police fédérale.

Saisissons ici l'occasion de dire combien l'Inspection générale appelle de ses vœux le développement de ces organes de gestion et de contrôle qui sont indispensables.

Il convient d'insister sur le fait que la mise en place de l'Inspection générale comme nouvel organe de contrôle externe aux services de police imposé par la réforme devrait avoir comme conséquence d'ajouter le moins possible une surcharge de travail administratif à laquelle les services opérationnels sont déjà confrontés. Cet objectif que nous voulons partager avec le Comité P ne sera atteint que par une bonne coordination entre nos deux services.

#### 6.1.2 Répartition des tâches judiciaires

L'Inspection générale et le Comité P sont deux services de contrôle qui n'ont pas l'exécution des tâches judiciaires pour vocation première. C'est la loi organique du Comité P qui prévoit l'obligation, en son article 16, d'une répartition entre nos deux services des enquêtes à confier en priorité à l'un ou à l'autre.

A l'invitation du Comité P qui, comme nous, ne peut que constater une carence en personnel, nous avons participé à différentes réunions sur le sujet qui nous ont permis d'exprimer notre position, sans toutefois parvenir à un accord. Soucieuse du respect des prérogatives du Parquet en la matière, l'Inspection générale estime que c'est d'abord à ce niveau que l'attribution des dossiers doit avoir lieu.

Ce dossier, adressé pour décision au Ministre de la Justice, attend toujours d'être tranché.

### 6.2 Relations avec l'Organe de contrôle de l'information

L'article 44/7 de la loi sur la fonction de police prévoit un appui par l'Inspection générale à l'Organe de contrôle. Différents contacts ont eu lieu en vue de déterminer quels étaient les besoins de ce service dont certains ont pu être globalisés avec les nôtres en matière de budget, véhicules, informatique, bâtiments.

Un protocole d'accord devrait sous peu être conclu entre l'Organe de contrôle et l'Inspection générale.

### 6.3 Relations avec le conseil de discipline

L'Inspection générale était représentée lors de l'installation du Conseil de discipline qui remonte au 11 juin 2002. Dès avant cette date, le 8 mai, lors d'une réunion formelle avec les Présidents des deux chambres, les accords nécessaires ont été conclus en ce qui concerne l'élaboration de l'avis que l'Inspecteur général doit y donner dans les procédures, en qualité d'expert. Ces premiers contacts furent les premiers pas dans une relation qui s'est avérée très fructueuse.

## 6.4 Relations externes

Il faut tout d'abord rappeler que pendant toute l'année 2001 l'Inspecteur général, avec l'aide ponctuelle des deux Inspecteurs généraux-adjoints pendant une partie de l'année 2002, a participé aux commissions de sélection des 196 chefs de zone de la police locale.

Comme cela a déjà été évoqué, les services déconcentrés sont chargés de nouer et d'entretenir des relations avec les autorités et les services locaux. Depuis leur mise en place, ces services ont accompli 112 missions de prises de contact de cette nature. En ce qui concerne la Cour d'appel de Bruxelles, ce sont nos services centraux de Bruxelles qui ont assumé ces tâches.

L'Inspection générale a été représentée aux Pays-Bas, du 27 au 29 novembre lors d'un séminaire Europol organisé à La Haye sur le thème « Le citoyen et le fonctionnement de la police au sein de l'Union européenne ».

L'Inspection générale a également reçu de nombreux visiteurs. Parmi ceux-ci, on peut citer :

Madame Martine SCHMIT, attachée de direction à l'Inspection générale de la police luxembourgeoise, venue en stage chez nous les 6 et 7 juin.

Une délégation du service de contrôle interne de la police de Gand, reçue le 14 août.

Une délégation bulgare composée de Messieurs les vice-Ministres de l'intérieur JELEZCHEV et KOTZEV assistés de leurs collaborateurs de la coordination internationale, Madame PARANOVA et Monsieur ELENKOV. Cette délégation a été reçue en date du 30 octobre et souhaitait recevoir des informations sur le contrôle des polices en Belgique.

C'est la même démarche qui animait une délégation roumaine qui se composait de Messieurs FARCA, Secrétaire d'Etat, SANDRU, chef de la police et des Colonels ALEXANDRU et CORCIU. Cette délégation a été reçue en date du 16 décembre.

Le 17 décembre l'Inspection générale était largement représentée au Palais des Congrès à Bruxelles où se déroulait un colloque sur la réforme des services de police

# 7. Gestion des ressources humaines, logistique et finances

## 7.1 Ressources humaines

### 7.1.1 Recrutement et désignation

L'année 2002 a été le témoin de l'intégration des membres du personnel désignés suite aux deux appels de candidature lancés en 2001. Le personnel, émanant d'horizons divers afin d'assurer une objectivité, un équilibre et des synergies autant structurelles que fonctionnelles dans la représentation de l'Inspection générale, a appris à se connaître, à profiter des avantages offerts par cette mixité, ce qui a contribué au succès humain rencontré par l'unité.

Le quatrième trimestre de 2002 a permis de pourvoir les trois derniers postes d'appui importants que sont l'Informatique, la Logistique et les Ressources Humaines au sein de l'Inspection générale par trois personnes civiles.

Le tableau organique prévoit quelques emplois basés soit à Bruxelles soit dans les postes déconcentrés qui ne sont pas ou plus honorés actuellement. La dernière session de mobilité ouverte en 2002 a été mise à profit pour lancer un appel aux candidatures pour ces emplois.

### 7.1.2 Formations

#### 7.1.2.1 Formations continuées

Une attention particulière a été accordée à la problématique des formations; tout en acceptant que 2003 constitue une année charnière dans le cadre de l'application de la politique adoptée en matière de formation continuée. Chaque service a proposé un plan de formation global. Les plans de formation individuels devront être réalisés par chaque responsable d'ici juin 2003.

Tous les membres de l'Inspection générale soucieux d'accroître leurs connaissances ont remis leurs demandes. L'agenda des formations sera réalisé en coordination avec l'IFA (Institut des formations de l'Administration fédérale) principalement. À l'exception des cours linguistiques, aucun cours ne devrait cependant être programmé avant Pâques 2003, conséquence de la réforme Copernic.

#### 7.1.2.2 Formations barémiques

Certains membres du personnel de l'Inspection générale vont prochainement entrer dans les conditions leur permettant de prétendre à un avancement barémique, pour autant qu'ils aient suivi un nombre imposé d'heures de formation barémique.

Un calendrier des candidatures devra être mis en place pour les prochaines années avec l'aide de la direction générale des ressources humaines (DGP), détenteurs de ces informations. Le plan individuel de formation devra en tenir compte.

### 7.1.3 Évaluations

L'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation était prévue dans le Mammouth pour le 1er avril 2003. L'application de ce système devait débiter par l'organisation des entretiens préparatoires entre le 1er avril et le 1er septembre.

Comme cette mise en vigueur pourrait être repoussée jusqu'au 1er avril 2005, la campagne d'information du personnel a été mise en suspens. Il est effectivement important de prendre connaissance des modifications qui seront apportées au système descriptif avant de procéder à tout aménagement.

### 7.1.4 Syndicats, Discipline

Ces deux matières seront abordées en 2003, conformément au plan stratégique établi pour les Ressources Humaines.

## 7.2 Logistique et finances

### 7.2.1 Budgets

Dès la publication de la loi sur la police intégrée et en fonction des résultats des diverses études effectuées pour établir les effectifs de l'Inspection générale, les simulations budgétaires y afférentes ont été réalisées en ce compris celles au profit de l'Organe de contrôle.

C'est dans cet esprit que l'Inspecteur général a organisé une réunion avec l'Inspecteur général des finances attaché à la Police fédérale et avec le chef de cabinet adjoint du Ministre de l'intérieur chargé des gestions budgétaires pour leur exposer la manière dont le budget avait été calculé (formules de calcul liées au personnel, et/ou à l'infrastructure, frais de première installation, bases de données objectives et vérifiables).

Tout au long de l'année 2002, les représentants de l'Inspection générale ont participé aux réunions de préparation et de suivi budgétaire organisées par les différents acteurs (direction générale des moyens matériels, direction générale des ressources humaines, etc...) pour les années budgétaires 2002 et 2003.

La réalisation du budget 2002 a été compliquée par le fait qu'initialement la montée en puissance du personnel avait été prévue sur trois ans, alors qu'en réalité la majorité du personnel a été recrutée sur douze mois.

L'appui prévu à l'organe de contrôle a été réalisé, en matière budgétaire, en élaborant leur budget propre en étroite collaboration avec son président et son représentant.

### 7.2.2 Véhicules

En collaboration avec l'inspecteur général des

finances, l'Inspection générale a déterminé ses tableaux de dotation en fonction des effectifs affectés aux différents services et des missions spécifiques de ces derniers.

Afin de limiter les frais de fonctionnement, le choix s'est porté sur des véhicules équipés de moteurs "diesel" dans la quasi-totalité des cas.

Une grande partie de la flotte de véhicules a été livrée en 2002, le restant devant l'être dans le courant du premier semestre 2003.

La mise en route des différents services de l'Inspection générale a rapidement montré l'insuffisance du parc automobile, et ce plus particulièrement au niveau des postes déconcentrés.

Un réexamen de la situation avec l'Inspecteur général des finances a permis d'augmenter les tableaux de dotation de un véhicule.

L'insuffisance de nos moyens de transport, que la direction générale des moyens en matériels n'a pas été en mesure de combler entièrement, couplée à l'urgence de la mission "surcoûts admissibles pour les zones de police" nous a mis, début 2002, dans l'obligation de recourir à la location de trois véhicules durant plus de quatre semaines.

### 7.2.3 Bâtiments

Déjà en 2001 mais surtout en 2002, l'Inspection générale a, à la demande de la Direction générale des moyens en matériels (DGM) et de la Régie des bâtiments, visité quelques immeubles susceptibles d'abriter ses services, tant dans la région bruxelloise qu'en province (Mons, Liège, Antwerpen et Gent).

Ici aussi, les études préparatoires (superficies, nature des locaux, etc...) nécessaires à l'élaboration des dossiers administratifs, ont été réalisées en collaboration avec la Direction générale du matériel et avec l'Inspecteur général des finances, et continuellement tenus à jour.

C'est ainsi que, après l'exécution des travaux indispensables, le poste déconcentré de Liège a pu, en décembre, prendre possession de ses locaux.

Mons, pour sa part, a vu sa proposition approuvée par le conseil des ministres du 31 janvier 2003 et attend la fin des travaux prévue dans le second trimestre 2003 pour s'installer dans ses nouveaux bureaux.

Malheureusement, malgré que les autorités de tutelle aient toujours insisté sur la nécessité d'établir les locaux de l'Inspection générale en dehors de quartiers de police et, a fortiori, de bâtiments abritant des unités à caractère opérationnel, les services centraux de l'Inspection générale et les postes déconcentrés situés en région flamande sont toujours installés dans des bâtiments de la Police fédérale.

Les conditions d'hébergement provisoire de l'Inspection générale sont pénibles.

Le bâtiment principal prévu pour accueillir une trentaine d'occupants en abrite une bonne quarantaine.

Le reste du personnel (une trentaine de personnes) s'entasse sur un plateau situé à une centaine de mètres du bâtiment principal et qui nous a été prêté jusqu'au 30 juin 2002.

NB: des bâtiments ont été accordés aux services centraux en mars 2003 sur décision du Conseil des Ministres, en site propre.

#### 7.2.4 Informatique

Le matériel (matériels et logiciels) reçu tout au long de l'année 2002, nous a permis de doter les différents postes et services ( y compris l'organe de contrôle ) du matériel nécessaire pour remplir leurs missions au fur et à mesure de leur montée en puissance.

Aux mois de janvier et février 2002, quatre ordina-

teurs portables ainsi que les licences ad hoc ont été acquis en vue d'appuyer les "équipes surcoûts". En effet, l'engagement de la totalité des moyens informatiques propres à l'Inspection générale était insuffisant pour couvrir les besoins de ces équipes fournies en renfort par la Police fédérale et trop peu dotées de matériel de bureau.

L'attribution fin 2002 d'un marché visant la création d'un site Internet au profit de l'Inspection générale et de l'organe de contrôle verra son aboutissement à la fin du premier trimestre de 2003.

Parallèlement à ce projet, l'Inspection générale s'équippa d'un serveur E-mail permettant de la sorte à chaque station de travail d'envoyer des E-mails.

En informatique aussi, les réalisations 2003 et 2004 sont fortement dépendantes de l'attribution ou non d'une implantation définitive pour l'Inspection générale.

D'une manière générale, outre le remplacement du matériel informatique le plus ancien ainsi que l'achat des compléments nécessaires, 2003 verra surtout la mise sur pied des différents réseaux informatiques indispensables.

#### 7.2.5 Divers

Dans l'esprit de la nouvelle organisation policière, l'Inspection générale et la direction générale des moyens en matériels ont signé un protocole d'accord décrivant les obligations des deux parties en matière logistique.

Dans la même ligne, un protocole d'accord avec la Direction de la télématique de la Police fédérale a été concrétisé.



## 8. Perspectives d'avenir

Ce premier rapport annuel devrait précéder de peu notre déménagement. L'Inspection générale quitte les quartiers qu'elle occupait sur le site Geruzet pour le 174 du boulevard du Triomphe, Audergem.

C'est une première perspective réjouissante. Notre nouvelle localisation est facilement accessible et nous préserve des cohues du centre ville, tant redoutées aux heures de pointe. Ce bâtiment remis à neuf permettra de rassembler sur trois niveaux direction et personnel de la "maison mère", dans un environnement très agréable.

Nous devons ce confort au bien-être des femmes et des hommes qui ont porté notre service sur les fonts baptismaux et qui, souvent avec enthousiasme, ont participé à ses premiers succès. Ils méritent aussi que leur attente d'une allocation de fonction promise et remise en question ne soit pas déçue. Nous conservons cet objectif d'autant plus qu'il rétablirait une meilleure égalité entre tous, de même que nous veillerons à faire doter nos différents services de tous les moyens matériels qui sont indispensables au bon fonctionnement.

Les renforts extérieurs nombreux rendus nécessaires pour l'accomplissement de nos toute premières missions (nous pensons ici au calcul des surcoûts évoqués ci-avant) nous ont confortés dans la conviction que nos premières estimations n'étaient pas inconsidérées et que, tôt ou tard, une augmentation de notre personnel reviendra à l'ordre du jour et entrera aussi dans nos perspectives. Entre-temps

nous poursuivons les efforts de recrutement afin de consolider le cadre actuel.

La réforme des polices est structurellement achevée, même si, pour quelques uns de ses aspects, le temps devra encore arrondir certains angles. L'Inspection générale est logée à la même enseigne.

C'est un esprit de coordination et de bon voisinage qui l'animera vis-à-vis des autres instances de contrôle. Elle a l'intention de poursuivre les contacts avec ses partenaires, afin d'améliorer le fonctionnement et la gestion des matières communes, dans le respect des spécificités.

Une banque de données commune avec ceux-ci, alimentée par l'échange automatisé et périodique des informations notamment en matière d'audit, d'enquêtes judiciaires et de discipline est, sans aucun doute, une première étape à finaliser. Le maintien de multiples services de contrôle engendre pour les services de police de nouvelles contraintes légales. Celles-ci ne devraient en aucun cas constituer une charge de travail supplémentaire trop importante et elles ne devraient surtout pas être le résultat d'un manque de coordination entre les services de contrôle. Il ne faut pas oublier que la première vocation de la police est le service dû au citoyen.

Nous avons d'emblée partagé cet objectif qui restera, plus que tout autre dans nos perspectives.

# Annexe A

## Détail par province des plaintes fondées, non-fondées ou sans décision :

Province	Conclusion	Nombre	Total province
Anvers	Fondé	1	<b>30</b>
	Non-fondé	10	
	Autre dysfonctionnement	1	
	Pas de décision	13	
	Dossier en cours	5	
Brabant flamand	Non-fondé	10	<b>26</b>
	Autre dysfonctionnement	2	
	Pas de décision	5	
	Dossier en cours	9	
Brabant wallon	Fondé	1	<b>13</b>
	Non-fondé	2	
	Pas de décision	8	
	Dossier en cours	2	
Bruxelles capitale	Fondé	3	<b>101</b>
	Non-fondé	16	
	Autre dysfonctionnement	3	
	Pas de décision	53	
	Dossier en cours	26	
Flandre occidentale	Fondé	1	<b>16</b>
	Non-fondé	9	
	Pas de décision	5	
	Dossier en cours	1	
Flandre orientale	Fondé	3	<b>35</b>
	Non-fondé	5	
	Pas de décision	22	
	Dossier en cours	5	
Hainaut	Fondé	3	<b>40</b>
	Non-fondé	11	
	Autre dysfonctionnement	5	
	Pas de décision	12	
	Dossier en cours	9	
Individu	Fondé	2	<b>57</b>
	Non-fondé	4	
	Pas de décision	38	
	Dossier en cours	13	
Liège	Fondé	3	<b>38</b>
	Non-fondé	6	
	Autre dysfonctionnement	1	
	Pas de décision	20	
	Dossier en cours	8	
Limbourg	Non-fondé	3	<b>7</b>
	Pas de décision	4	
Luxembourg	Pas de décision	1	<b>2</b>
	Dossier en cours	1	
Namur	Fondé	3	<b>20</b>
	Non-fondé	5	
	Pas de décision	8	
	Dossier en cours	4	
Police fédérale	Fondé	2	<b>102</b>
	Non-fondé	24	
	Pas de décision	51	
	Autre dysfonctionnement	1	
	Dossier en cours	24	
<b>Total</b>			<b>487</b>

# Annexe B

## Détail par province des plaintes sans décision :

Province	Administrative	Judiciaire	Total province
Anvers	7	6	13
Brabant flamand	4	1	5
Brabant wallon	7	1	8
Bruxelles capitale	22	31	53
Flandre occidentale	3	2	5
Flandre orientale	5	17	22
Hainaut	8	4	12
Individu	4	34	38
Liège	12	8	20
Limbourg	2	2	4
Luxembourg	1	0	1
Namur	4	4	8
Police fédérale	30	21	51
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>131</b>	<b>240</b>

# Annexe C

## Détail du nombre de faits à l'échelon national, suivant les codifications du Comité P :

Faits	Adm	Jud
Abus de confiance		1
Abus de fonction ou d'autorité	11	
Abus du service ou des moyens	2	
Accueil	3	
Actes arbitraires		19
Affaires de mœurs		3
Agissements et attitude en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction	1	
Ambiance de travail	4	
Assistance aux victimes	5	
Attitude agressive	8	
Attitude et maintien en général	10	
Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches	2	
Audition	1	
Autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc...)	1	1
Calomnie		2
Compétence et moyens techniques	2	
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	6	
Comportement humiliant	3	
Comportement inhumain, offensant	1	
Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service	4	
Concussion		2
Consommation d'alcool pendant le service	2	
Constatations injustes / incompétences	19	
Contrôle d'identité / contrôle de l'adresse	10	
Dépannage, remorquage, sabot Denver	5	
Dépôt / saisie d'objets	8	
Détournement		1
Discrimination	2	
Divers	5	
Droiture (incorruptibilité)	1	
Efficacité du service	3	
Engagement d'équipements et de moyens	4	
Engagement sur le terrain	2	
Escroquerie (en service)		1
Excès de zèle	7	
Excès ou mauvaise utilisation d'autorité	1	
Faux		2
Faux en écriture		6
Fouilles - personnes	4	
Fouilles - Véhicules	1	
Franchimont (autre)	1	
		./..

Faits	Adm	Jud
./..		
Incompatibilité avec la profession	2	
Indéfinissable	3	
Intégrité	1	
Intervention et exécution des tâches dans le temps (101, ...)	17	
Intimidation morale	4	
Intimidations	1	
Menaces		6
Neutralité / impartialité	1	
Non-constatation ou non-dénonciation	6	
Non-intervention	12	
Non-respect ou manque de respect des procédures	8	
Organisation générale	3	
Overacting, overreacting	3	
Pénal (en dehors du service)		14
Pénal (pendant le service)		4
Perception immédiate (circulation, autre, ...)	6	
Privation de liberté arbitraire		4
Procédures administratives	5	
Racisme		6
Recel		1
Recrutement, sélection et formations	6	
Rédaction de PV	6	
Refus d'acter	13	
Relations de travail	1	
Responsabilité / disponibilité	1	
Stupéfiants		2
Traitement inégal / intervention uniforme	7	
Violation de domicile		1
Violation du secret professionnel		9
Violences contre des personnes ou des biens		39
Vol (en service)		7
	<b>249</b>	<b>131</b>
<b>Total</b>		<b>380</b>

# Annexe D

## Détail du nombre de faits par région, suivant les codifications du Comité P :

### Bruxelles capitale

Faits	Administratifs	Judiciaires
Abus de fonction ou d'autorité	3	
Actes arbitraires		12
Assistance aux victimes	1	
Attitude agressive	2	
Attitude et maintien en général	1	
Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches	1	
Compétence et moyens techniques	1	
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	1	
Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service	1	
Constatations injustes / incompétences	3	
Dépannage, remorquage, sabot Denver	2	
Dépôt / saisie d'objets	1	
Discrimination	1	
Efficacité du service	2	
Engagement d'équipements et de moyens	1	
Engagement sur le terrain	1	
Excès de zèle	2	
Excès ou mauvaise utilisation d'autorité	1	
Fouilles - personnes	1	
Fouilles - Véhicules	1	
Intervention et exécution des tâches dans le temps (101, ...)	4	
Intimidation morale	1	
Menaces		1
Non-constatation ou non-dénonciation	1	
Non-intervention	1	
Non-respect ou manque de respect des procédures	2	
Pénal (pendant le service)		2
Privation de liberté arbitraire		1
Procédures administratives	1	
Recel		1
Recrutement, sélection et formations	2	
Refus d'acter	2	
Responsabilité / disponibilité	1	
Traitement inégal / intervention uniforme	2	
Violation du secret professionnel		1
Violences contre des personnes ou des biens		12
Vol (en service)		1
	<b>44</b>	<b>31</b>
		<b>75</b>

### Provinces flamandes

Faits	Administratifs	Judiciaires
Abus de confiance		1
Abus de fonction ou d'autorité	4	
Actes arbitraires		2
Ambiance de travail	1	
Assistance aux victimes	2	
Attitude agressive	1	
Attitude et maintien en général	5	
Autres violations arbitraires des droits et libertés fondamentaux (secret des lettres, emploi des langues, réunions, association, égalité, etc...)	1	1
Compétence et moyens techniques	1	
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	2	
Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service	2	
Concussion		1
Constatations injustes / incompétences	4	
Contrôle d'identité / contrôle de l'adresse	2	
Dépannage, remorquage, sabot Denver	2	
Dépôt / saisie d'objets	2	
Droiture (incorruptibilité)	1	
Engagement d'équipements et de moyens	1	
Engagement sur le terrain	1	
Excès de zèle	3	
Faux en écriture		2
Franchimont (autre)	1	
Intervention et exécution des tâches dans le temps (101, ...)	5	
Intimidations	1	
Menaces		1
Non-constatation ou non-dénonciation	4	
Non-intervention	3	
Non-respect ou manque de respect des procédures	4	
Organisation générale	2	
Overacting, overreacting	1	
Perception immédiate (circulation, autre, ...)	2	
Privation de liberté arbitraire		1
Procédures administratives	1	
Rédaction de PV	2	
Refus d'acter	4	
Traitement inégal / intervention uniforme	1	
Violation de domicile		1
Violation du secret professionnel		3
Violences contre des personnes ou des biens		12
Vol (en service)		3
	<b>66</b>	<b>28</b>
		<b>94</b>

### Provinces wallonnes

Faits	Administratifs	Judiciaires
Abus de fonction ou d'autorité	3	
Accueil	2	
Actes arbitraires		2
Ambiance de travail	1	
Assistance aux victimes	1	
Attitude agressive	2	
Attitude et maintien en général	2	
Attitude laxiste ou négative lors de l'exécution des tâches	1	
Audition	1	
Calomnie		1
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	2	
Comportement inhumain, offensant	1	
Consommation d'alcool pendant le service	1	
Constatations injustes / incompétences	5	
Contrôle d'identité / contrôle de l'adresse	3	
Dépôt / saisie d'objets	1	
Engagement d'équipements et de moyens	1	
Excès de zèle	2	
Faux		1
Fouilles - personnes	1	
Indéfinissable	1	
Intégrité	1	
Intervention et exécution des tâches dans le temps (101, ...)	8	
Intimidation morale	2	
Menaces		1
Neutralité / impartialité	1	
Non-constatation ou non-dénonciation	1	
Non-intervention	8	
Organisation générale	1	
Overacting, overreacting	1	
Perception immédiate (circulation, autre, ...)	2	
Procédures administratives	3	
Racisme		1
Recrutement, sélection et formations	1	
Rédaction de PV	3	
Refus d'acter	5	
Relations de travail	1	
Traitement inégal / intervention uniforme	3	
Violation du secret professionnel		2
Violences contre des personnes ou des biens		9
	<b>72</b>	<b>17</b>
		<b>89</b>



### Police fédérale

Faits	Administratifs	Judiciaires
Abus de fonction ou d'autorité	1	
Abus du service ou des moyens	2	
Accueil	1	
Actes arbitraires		3
Ambiance de travail	2	
Assistance aux victimes	1	
Attitude agressive	3	
Attitude et maintien en général	2	
Calomnie		1
Comportement désobligeant (manque de respect, de politesse, langage inapproprié)	1	
Comportement humiliant	3	
Comportement routier agressif ou dangereux en uniforme ou pendant le service	1	
Consommation d'alcool pendant le service	1	
Constatations injustes / incompétences	7	
Contrôle d'identité / contrôle de l'adresse	5	
Dépannage, remorquage, sabot Denver	1	
Dépôt / saisie d'objets	4	
Discrimination	1	
Divers	3	
Efficacité du service	1	
Engagement d'équipements et de moyens	1	
Escroquerie (en service)		1
Faux en écriture		2
Fouilles - personnes	2	
Indéfinissable	1	
Non-pénal (pendant le service)	1	
Non-respect manque de respect des procédures	2	
Overacting, overreacting	1	
Perception immédiate (circulation, autre, ...)	2	
Privation de liberté arbitraire		2
Racisme		4
Recrutement, sélection et formations	3	
Rédaction de PV	1	
Refus d'acter	2	
Traitement inégal / intervention uniforme	1	
Violences contre des personnes ou des biens		5
Vol (en service)		3
	<b>57</b>	<b>21</b>
		<b>78</b>

### Individu

Faits	Administratifs	Judiciaires
Affaires de moeurs		3
Agissements et attitude en dehors du service portant atteinte à la dignité de la fonction	1	
Concussion		1
Détournement		1
Divers	2	
Faux		1
Faux en écriture		2
Incompatibilité avec la profession	2	
Indéfinissable	1	
Intimidation morale	1	
Menaces		3
Non-pénal (en dehors du service)	3	
Pénal (en dehors du service)		14
Pénal (pendant le service)		2
Racisme		1
Stupéfiants		2
Violation du secret professionnel		3
Violences contre des personnes ou des biens		1
	<b>10</b>	<b>34</b>
		<b>44</b>

Totaux	Administratifs	Judiciaires
	<b>249</b>	<b>131</b>
<b>Total général</b>		<b>380</b>

# Annexe E

## Exemples de plaintes et suivi

Une employée civile du pilier judiciaire de la police fédérale aurait consulté la documentation automatisée à des fins privées.

**CONCLUSION :**

Suite à l'enquête menée par l'Inspection générale, il s'avère que les faits sont établis.

Demande ministérielle concernant le fonctionnement du service 101

**CONCLUSION**

L'enquête a établi l'absence d'une équipe sur la rive gauche, un manque de communication et une absence de chevauchement entre les patrouilles de permanence qui s'annoncent trop tardivement sur le réseau.

Une dame se plaint qu'un membre de la police locale outrepassé ses droits dans le cadre d'un dossier en cours.

**CONCLUSION :**

L'enquête de l'Inspection générale n'a déterminé aucun manquement dans le chef du policier mis en cause.

Un policier local abuserait de sa fonction en exerçant des pressions dans le cadre d'un litige civil, en faveur d'une des parties concernées.

**CONCLUSION :**

Le policier est effectivement intervenu à titre privé dans un litige exclusivement civil, en faisant état de sa qualité en toute connaissance de cause.

Un homme qui circulait en voiture en compagnie de deux amis se plaint qu'ils ont été interpellés et contrôlés "manu militari" par de nombreux policiers en arme.

**CONCLUSION :**

Le dossier judiciaire étant toujours ouvert au niveau du parquet, l'Inspection s'abstient de formuler toute conclusion dans cette affaire.

Plainte d'un dépanneur à l'encontre d'un membre d'une unité de la police fédérale, suite à un litige survenu lors du dépannage d'un véhicule de service accidenté.

**CONCLUSION :**

Le policier, ayant constaté certaines défaillances de la part du dépanneur envoyé par Touring Secours, était fondé à adresser un courrier officiel à cette association pour en faire état.

Un membre de la police fédérale, qui devait être entendu par un collègue de la police locale dans le cadre d'une affaire privée, trouve son intervention non-appropriée.

**CONCLUSION/**

Les éléments de l'enquête ne permettent pas d'établir un dysfonctionnement. C'est la parole de l'un contre la parole de l'autre. Les deux parties ont pu se rallier avec la médiation et les conclusions de l'Inspection générale.

Une dame, victime d'agression physique, se plaint d'un manque de soutien et d'assistance de la part de l'équipe d'intervention de la brigade locale de la police fédérale venue constater les faits.

**CONCLUSION :**

Contrairement aux affirmations de la plaignante, les policiers intervenants ont bien mis celui-ci en relation avec le "service d'assistance aux victimes" de la zone de police et lui ont expliqué la procédure à suivre afin de se constituer "personne lésée".

Question ministérielle relative à la coordination entre services de police lors d'une opération visant l'arrestation d'une personne recherchée.

**CONCLUSION :**

Les conclusion et propositions de l'Inspection générale ont été transmises au Ministre.

Plainte d'un membre de la police fédérale concernant le fonctionnement de son service

**CONCLUSION**

L'inspection générale a proposé une médiation aux deux parties, qui purent se réconcilier grâce à des propositions constructives visant à développer une meilleure ambiance de travail au sein du service.

Un civil, de nationalité britannique, a été arrêté et incarcéré par la police locale sans raison, ni motif.

**CONCLUSION**

L'enquête n'a révélé aucune faute dans le chef des services de police qui ont procédé à l'arrestation et à l'incarcération du plaignant.

Le responsable d'une firme commerciale se plaint d'avoir été "promené" inefficacement entre divers services de police lors du dépôt d'une plainte portant sur un important litige bancaire.

**CONCLUSION :**

Le comportement passif de la police locale, après avoir été informée d'un délit de telle nature et avoir reçu le feu vert du chef de zone pour enquêter, est inacceptable.

Une voyageuse se plaint de l'attitude injuste de policiers venus interpellé deux passagers à leur descente d'avion.

**CONCLUSION :**

L'intervention des policiers avait été requise par l'équipage de l'avion pour des troubles causés par les deux passagers. La plaignante, sensibilisée à l'extrême à toute action policière en raison d'un passé personnel malheureux (victime ainsi que sa famille de la shoah), a tenté à mauvais escient de contrecarrer les policiers.

Une dame se plaint du manque d'intérêt manifesté par une patrouille de la police locale dont elle avait sollicité l'intervention à son domicile dans le cadre d'un différend familial.

**CONCLUSION :**

Les policiers ont effectué leur intervention conformément aux différentes directives en vigueur. Il n'en va pas de même en ce qui concerne l'attention manifestée envers la plaignante. Le chef de zone rappellera les principes régissant l'aide accordée aux victimes.

Plainte d'un membre de la police locale contre des collègues de la police fédérale pour attitude grossière à son égard.

**CONCLUSION :**

L'incident avait déjà été discuté entre les officiers responsables de la police locale et fédérale, lesquels considéraient l'incident comme clos.

Plainte d'une riveraine concernant les nuisances sonores causées par les convois d'escorte de fonds, qui utilisent quasi systématiquement leurs sirènes en traversant son quartier aux petites heures du matin.

**CONCLUSION :**

Des contrôles effectués, il ressort que l'usage de l'avertisseur spécial n'est pas systématique mais limité à des situations ponctuelles. Un relâchement dans l'observance des directives a toutefois été constaté. Le personnel sera à nouveau sensibilisé à cette question par ses officiers.

Un automobiliste qui protestait contre les manœuvres, dangereuses à son estime, d'un convoi d'escorte de fonds de la police fédérale, s'insurge du geste grossier que lui a adressé l'un des convoyeurs en guise de réponse.

**CONCLUSION :**

Le geste du convoyeur, qui a reconnu utiliser ce procédé à l'occasion pour faire taire la rouspétance de certains conducteurs, est inacceptable.

Suite à une question parlementaire, examen de la légalité et de l'opportunité de saisie d'un film par un service de police locale.

**CONCLUSION :**

La saisie de la cassette peut dans un premier temps être considérée comme justifiée afin de rechercher d'éventuels délits mais sa saisie ultérieure sur ordre de l'autorité administrative n'est pas conforme au prescrit de la loi sur la fonction de police.

<p>Un automobiliste conteste la manière discourtoise avec laquelle il a été interpellé par un motard de la police fédérale.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Les faits auxquels le plaignant fait allusion sont relatés au procès-verbal rédigé par la police fédérale. L'Inspection générale a transmis les doléances de l'intéressé par un procès-verbal subséquent adressé au procureur du Roi près le tribunal de police.</p>
<p>Demande ministérielle concernant deux rapatriements</p> <p><b>CONCLUSION</b></p> <p>De l'enquête effectuée par l'Inspection générale il ressort qu'il n'y a pas d'éléments objectifs qui permettent de conclure que la plainte publique du Collectif soit fondée.</p>
<p>Un automobiliste conteste le bien fondé de la verbalisation dont il a été l'objet, et dénonce l'agressivité verbale des policiers.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Les contestations du contrevenant ont été transmises au parquet par voie d'un procès verbal subséquent. Aucune indication objective ne permet de déterminer que les policiers se soient montrés agressifs.</p>
<p>Le plaignant prétend que la police locale traite les victimes comme des suspects.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>La plainte, à propos des temps d'attente trop longs et de l'accueil inefficace auprès de la police, était fondée. La police était parfaitement consciente de cette problématique et a réagi de manière appropriée par la mise en œuvre d'un service modernisé.</p>
<p>Une dame, qui désirait déposer plainte pour vol au bureau de police locale, se plaint d'avoir été très mal accueillie.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Le policier concerné, récidiviste en la matière, a manqué de tact et de politesse lors de l'accueil de la plaignante.</p>
<p>Un homme se plaint de ce que son beau-père, renversé et légèrement blessé par une voiture alors qu'il circulait en cyclomoteur, a dû attendre plusieurs heures sur les lieux avant que la police ne vienne procéder au constat suite à son appel au 101.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Les faits relatés par le plaignant sont exacts. Suite à une lourde charge de travail, le coordinateur qui a reçu l'appel n'a pas archivé la mission qui s'imposait compte tenu de la situation. Son remplaçant, ayant en sa possession des éléments erronés, n'a pas donné immédiatement suite.</p>

<p>Un citoyen déplore que les diminutions d'effectifs dues à la réforme des polices ont empêché la police locale de répondre à une demande d'intervention urgente, concernant une affaire de coups et blessures et délit de fuite, consécutive à un accident de roulage.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>La "plainte" était en fait un devoir de classe rédigé par un élève à la demande du professeur. L'origine du fait que ce document soit sorti du cadre scolaire n'a pu être déterminée.</p>
<p>Demande ministérielle d'examiner l'intervention policière, suite au décès d'une personne lors de faits de vandalisme dirigés contre son habitation.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>L'intervention policière a été rapide et appropriée. Divers dysfonctionnements dans l'échange d'information et la priorité à y accorder ont cependant été mis en évidence, mais l'Inspection générale n'a pas relevé d'éléments indiquant qu'il y ait un lien direct entre ces manquements et le décès de la personne considérée.</p>
<p>Une dame de nationalité française se plaint de l'attitude incorrecte d'un membre de la police fédérale.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>La plaignante, qui circulait à une vitesse trop élevée sur un tronçon autoroutier en travaux, a refusé de se conformer aux injonctions de modération du policier, et a délibérément commis une nouvelle infraction. Il est établi que la procédure de perception immédiate a été respectée, et que le policier s'est en outre montré compréhensif en menant la contrevenante jusqu'à un distributeur automatique, lui évitant ainsi la saisie du véhicule.</p>
<p>Un citoyen dénonce l'attitude des services de police locale de son quartier, lesquels parquent systématiquement leurs véhicules de service à des endroits où le stationnement est interdit.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>De l'enquête menée par le service de contrôle interne, il ressort que les faits dénoncés relevaient d'habitudes anciennes. Le chef de l'actuelle zone de police a édicté les directives nécessaires pour mettre fin à cette situation.</p>
<p>Un citoyen se plaint de l'insécurité urbaine et de la mauvaise organisation des services de la police locale.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>La plainte a pour origine l'interception du plaignant pour excès de vitesse, lequel conteste dès lors l'opportunité de mobiliser du personnel pour pareille mission. L'enquête de l'Inspection générale a déterminé que le dispositif mis en place était conforme aux exigences de sécurité, tant pour les usagers que pour les policiers. Le verbalisant a d'autre part respecté les procédures, notamment en matière d'emploi des langues.</p>
<p>Un père s'indigne du comportement raciste d'un membre de la police fédérale à l'égard de sa fille, lors du contrôle de son passeport.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Il ne ressort pas que les policiers concernés aient eu un comportement raciste ou xénophobe. Le contrôle considéré était motivé par un problème de dissemblance entre la personne réelle et sa photo.</p>

<p>Un automobiliste, ayant fait l'objet de manœuvres délibérément dangereuses de la part d'un autre usager, se plaint que la police locale ait refusé d'acter sa plainte.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>La police locale n'a pas rempli ses obligations légales en refusant de prendre acte de la plainte. L'Inspection générale a adressé un rapport à ce sujet au procureur du Roi.</p>
<p>Une dame s'inquiète de l'insécurité grandissante qui règne dans le quartier, et dénonce l'apathie des autorités.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Un réel sentiment d'insécurité régnait en effet dans le quartier considéré, où une criminalité particulière s'est développée. Les autorités policières et administratives locales ont pris des mesures qui semblent produire des effets positifs: diminution de la criminalité et apparition d'un climat de confiance police-population.</p>
<p>Un homme, qui subit les ennuis du comportement socialement dangereux de son fils, se plaint du laxisme de la police locale à ce sujet.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Il appert que toutes les mesures nécessaires ont été prises au niveau de la police locale. A ce jour, le plaignant estime qu'une solution satisfaisante a été trouvée.</p>
<p>Ensemble de plaintes relatives au comportement inadéquat d'un membre d'une brigade locale de la police fédérale chargé de l'accueil du public.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Il a été constaté qu'en plusieurs occasions les directives relatives à l'accueil n'ont pas été respectées. Une procédure disciplinaire est ouverte à l'égard de l'intéressé à la suite de ces faits.</p>
<p>Une famille se plaint de la manière dont un accident de roulage mortel a été traité.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Les remarques et les questions du plaignant sont principalement des éléments d'appréciation de l'accident et ressortent par conséquent de la compétence du tribunal. L'Inspection a donc rédigé un procès-verbal subséquent</p>
<p>Plainte contre le refus du service 101 d'envoyer un service d'intervention sur les lieux d'un accident de roulage, alors que les occupants d'un des véhicules en cause se montraient agressifs envers le plaignant.</p> <p><b>CONCLUSION :</b></p> <p>Les missions sont exécutées dans un ordre déterminé par leur degré d'urgence. Cette sélection, nécessaire par manque de personnel, ne correspondait cependant pas dans le cas présent à la notion de rapidité et d'efficacité attendue du service 101.</p>



Plainte d'un bourgmestre à l'encontre de la police fédérale, pour les mesures abusives de contrôle prises à l'aéroport régional vis-à-vis d'une délégation officielle étrangère invitée par la ville.

**CONCLUSION :**

Les mesures de contrôle étaient nécessitées par la vérification des passeports de service et ordres de mission de la délégation considérée. Elles ont été exécutées en se conformant aux instructions des fonctionnaires administratifs compétents.

Plainte à l'encontre de l'organisation du service 101, où le répondeur téléphonique signale trop fréquemment que tous les préposés sont occupés.

**CONCLUSION :**

Le déficit en effectif des zones concernées ne permet actuellement pas d'affecter du personnel supplémentaire au service 101. Une solution devrait être recherchée lors d'une prochaine conférence des bourgmestres.

Un homme se plaint de l'irruption de la police locale à son domicile arme au poing, et de l'attitude agressive des policiers, venus arrêter trois de ses fils.

**CONCLUSION :**

L'intervention du service spécialisé de la police locale, rompu à ce genre d'opération, s'est déroulée de manière ferme, mais proportionnée aux circonstances.

Deux membres de la police fédérale communiquent qu'ils ne sont pas d'accord avec la façon d'agir d'un collègue d'une autre unité de la police fédérale qui a refusé d'acter la plainte d'un chauffeur de camion allemand.

**CONCLUSION :**

Le chauffeur ne voulait pas déposer plainte : il voulait seulement demander des renseignements à propos d'un cas de dégradation et a été traité correctement et très amicalement. Il serait question d'un malentendu linguistique.

Un homme se sent visé par les services de la police locale.

**CONCLUSION :**

Il est clair que le plaignant est une figure connue pour bon nombre de membres de la zone de police. La plupart des interventions concernent des problèmes de voisinage. Au vu des données disponibles aucune irrégularité n'a été constatée dans l'exécution des interventions.

Demande ministérielle concernant l'intervention des services de police à l'occasion d'un match de football.

**CONCLUSION**

Considérant que les deux noyaux durs voulaient à tout prix en découdre et provoquer des incidents, la police a réussi à maintenir les deux groupes à distance, en intervenant très rapidement et de façon adéquate.

<p>Un citoyen victime d'un vol avec effraction se plaint de l'inertie de la police locale, et de la grossièreté du policier à qui il en faisait la remarque.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>Concernant l'inertie de la police locale quant à l'enquête suite au vol, elle se révèle fondée étant donné que le policier chargé de l'enquête n'a pas entendu un témoin demandé par le plaignant.</p>
<p>Plainte d'une famille en situation précaire contre les services publics, dont la police locale et certains policiers en particulier.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>Les autorités judiciaires compétentes ont été informées de la situation de cette famille au fur et à mesure des développements de cette affaire. Le Comité P a également été saisi à deux reprises et semble avoir mis hors cause la police locale. La dernière lettre adressée au Ministre de l'Intérieur ne contient à cet égard aucun élément neuf.</p>
<p>Plainte d'un promeneur concernant la rudesse avec laquelle un membre de la police fédérale lui a interdit d'emprunter le trottoir passant devant une ambassade.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>L'ambassade considérée est protégée par une zone de sécurité que le plaignant s'est obstiné à tenter de pénétrer sans motif et ce malgré les injonctions des policiers de faction, ainsi qu'il l'a écrit lui-même dans sa lettre.</p>
<p>Plainte d'un membre de la police fédérale quant à l'attitude désobligeante d'un collègue.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>Les problèmes entre les deux parties ont été réglés par le biais d'une action de médiation.</p>
<p>Plainte concernant l'intervention de la police locale à l'égard d'une demanderesse d'asile</p> <p>CONCLUSION</p> <p>La plainte n'a pas de rapport avec les services de police d'où elle a été renvoyée vers le service des réfugiés avec l'accord du plaignant.</p>
<p>Une dame demande l'intervention d'un service de police afin d'éviter des abattages rituels illégaux de moutons au sein de la société gitane.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>Aucun grief n'étant formulé contre la police, la demande a été transmise aux autorités administratives compétentes.</p>
<p>Un homme se plaint de l'attitude peu courtoise d'un policier local lors d'une intervention.</p> <p>CONCLUSION :</p> <p>De l'enquête effectuée par le chef de zone, il ressort qu'un manquement est établi. Une réprimande a été adressée au policier en vue de le sensibiliser quant à l'attitude à avoir lors de ses contacts avec la population.</p>

Une dame s'insurge que la plainte qu'elle a fait acter auprès de la police locale n'a toujours pas été transmise au parquet après deux mois.

**CONCLUSION :**

La plainte est fondée. Un délai de deux mois pour rédiger un procès-verbal de deux pages, sans avoir procédé à un quelconque devoir subséquent, paraît excessif.

Une femme, dont la fille a été persécutée par une ancienne amie, se plaint du fait que la police a refusé d'intervenir sous prétexte de manque d'effectif.

**CONCLUSION :**

La plaignante avait déjà déposé plainte auprès d'un autre corps de police. Un procès-verbal avait été rédigé et transmis au parquet. Concernant le refus ultérieur de la plaignante, l'Inspection générale a adressé une lettre au chef de zone concerné afin de communiquer les faits et de demander les mesures appropriées.

Plainte contre l'insuffisance des effectifs engagés à l'occasion de fêtes populaires par la police locale, laquelle n'a pu s'opposer au saccage d'un café par des fêtards.

**CONCLUSIONS :**

L'enquête n'a pas permis d'identifier des éléments objectifs susceptibles d'impliquer la responsabilité des autorités locales dans les faits que le plaignant dénonce.

Une dame, présidente d'une association de commerçants, se plaint de problèmes d'insécurité dans son quartier.

**CONCLUSION :**

Des mesures appropriées ont été prises, dans la limite des moyens disponibles. Néanmoins, il appert que tous les problèmes ne sont pas résolus. L'Inspection générale a adressé un rapport au chef de la zone de police locale afin qu'il assure le suivi de cette problématique.

Question ministérielle à la suite d'un article de presse relatant les réponses du service 101 à la suite d'une demande de renforts émanant d'un inspecteur de la police locale sur le terrain.

**CONCLUSION :**

La réaction à la demande urgente de renforts était non professionnelle et aurait pu mettre en péril l'intégrité physique des inspecteurs de police sur le terrain.

Plainte de trois motocyclistes français contre la police fédérale, à l'occasion d'une intervention en matière de roulage.

**CONCLUSION :**

Le fait que les véhicules de police belges ne sont pas équipés de radar comme c'est le cas dans d'autres pays européens est en effet source de contestations de la part de nombreux contrevenants étrangers.

