



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2005 ■

Situation des bureaux:

boulevard du Triomphe, 174 1160 Bruxelles. (Métro DELTA)

Tél: 32 2 676 46 11 Fax: 32 2 676 46 12

Adresse postale:

rue Fritz Toussaint, 47 1050 Bruxelles

Tables des matières

1	Avant-propos	. 2		
2	Organigramme	. 5		
3. 3.1 3.2	Le service de l'inspection (IGIN) Missions d'audit Missions d'inspection			
4 4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7 4.8	Le service des enquêtes individuelles (IGEO) Les graphiques Médiation Permanence Postes déconcentrés Oracle Communication de l'existence d'une enquête à la hiérarchie Attention à la problématique de la drogue Quelques dossiers marquants	. 24 . 27 . 27 . 28 . 28 . 29		
5 5.1 5.2 5.3 5.4	Le service des statuts (IGST) Le conseil d'appel Commission paritaire Droit disciplinaire Evaluation des mandataires	. 33 . 37 . 39		
6 6.1 6.2 6.3 6.4	Postes d'inspection déconcentrés Poste déconcentré d'Anvers Poste déconcentré de Gand Poste déconcentré de Liège Poste déconcentré de Mons	53 54 56		
7	Personnel et logistique	. 58		
7.1 7.2	Personnel			
Q	Activités diverses	50		

1 Avant-propos

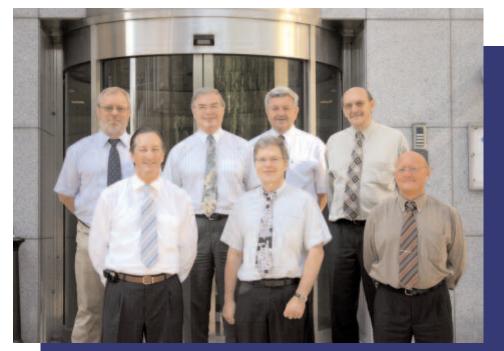
Voici le 4^{ème} rapport annuel établi par l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG).

Prévu par l'article 7 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux et par les articles 9 et 23 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de la police fédérale et de la police locale, ce rapport est destiné aux ministres de l'Intérieur et de la Justice. Il est également transmis au président du Conseil fédéral de police et constitue, pour cet organe, une des sources de leur évaluation globale sur le fonctionnement et l'organisation de la police.

Ce rapport, répondant à la double obligation du secret professionnel et du respect de la vie privée, est destiné également aux organisations syndicales représentatives. Le citoyen y a accès sur notre site "internet" et nous avons pu constater que ce souci de transparence était un investissement intéressant tant au niveau de la population qu'à l'égard des services de police.

Au début de l'année 2005 et en toute indépendance, l'Inspection générale a transmis un important rapport sur le fonctionnement des services de police. Après un an, une mise à jour est en cours. Elle permet déjà de constater que, même si certains ajustements s'imposent encore, on peut dire que la réforme a maintenant permis aux différents services d'atteindre leur rythme de croisière, dans un esprit de plus grande collaboration et dans une ambiance où les anciennes rivalités entre polices trouvent un obstacle structurel. Un bon baromètre est le système de la "capacité hypothéquée", mis en place dans le but de promouvoir l'entraide entre corps de police. Nous avons relevé, en 2005, une nette diminution des dysfonctionnements. Des mesures gouvernementales comme la création du corps de sécurité et d'intervention ont, plus que vraisemblablement, contribué à cette amélioration.

2005 a également vu la poursuite de l'évaluation des mandataires. Au local comme au fédéral, de haut en large, l'Inspecteur général et ses deux adjoints ont sillonné la Belgique. Tantôt en assumant la présidence, tantôt comme assesseurs, ils ont participé aux nombreuses commissions. Outre les contacts très enrichissants avec les autorités judiciaires et administratives de tout le pays, ces missions permettent, complémentairement aux audits et aux inspections et au-delà de l'évaluation d'un mandataire de prendre connaissance de l'état de santé des services de police. Ils renforcent également l'image d'un service de contrôle et d'appui à laquelle l'Inspection générale est très attachée. Quant aux évaluations, elles devraient peut-être elles-mêmes faire l'objet d'une évaluation de façon à, d'une part, corriger certains inconvénients et, d'autre part, renforcer la cohérence d'un système de mandats voulu par la réforme.



Alain SCHOTTEY, Luc CLOSSET, François ADAM, Roger TRILLET Dominique GOEMANNE, Guido VAN WYMERSCH, Beni VAN GUCHT

Notre service a également poursuivi sa participation, en qualité d'expert, au sein du Conseil de discipline. Il va pratiquement de soi que cette matière, tout comme la déontologie et à l'image de ce qui se passe à l'étranger, soit incluse dans nos compétences. Cependant, nous sollicitons le législateur pour qu'une base légale plus complète soit mise en place. Cette base légale devrait notamment mieux préciser un rôle pour lequel notre service dispose d'une position privilégiée que nous devons à la nature de nos diverses missions.

C'est probablement la diversité de ces missions et, espérons le, la manière dont nous nous en acquittons, qui nous vaut d'être régulièrement invités à participer aux travaux du Conseil fédéral de police ainsi qu'à la Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local.

Un progrès important a été réalisé dans la fonctionnalité accueil. Dans la plupart des zones de police locale, une prise de conscience quant à l'importance du premier contact du citoyen avec sa police s'est développée et un effort a été fait pour mieux accueillir les gens.

Dans le même ordre d'idées, la fonction "intervention" mérite et reçoit généralement une plus grande attention, le citoyen étant en droit attendre une réaction immédiate lorsqu'il se sent en danger et la fonctionnalité "assistance aux victimes" se développe souvent grâce des accords pluri-zonaux

Sur le plan de la police fédérale, les réformes annoncées dont l'exécution est en cours permettront une efficacité plus grande que ce soit au niveau central ou pour les directeurs coordinateurs administratifs dont le rôle d'intermédiaire entre la police fédérale et locale est fondamental.

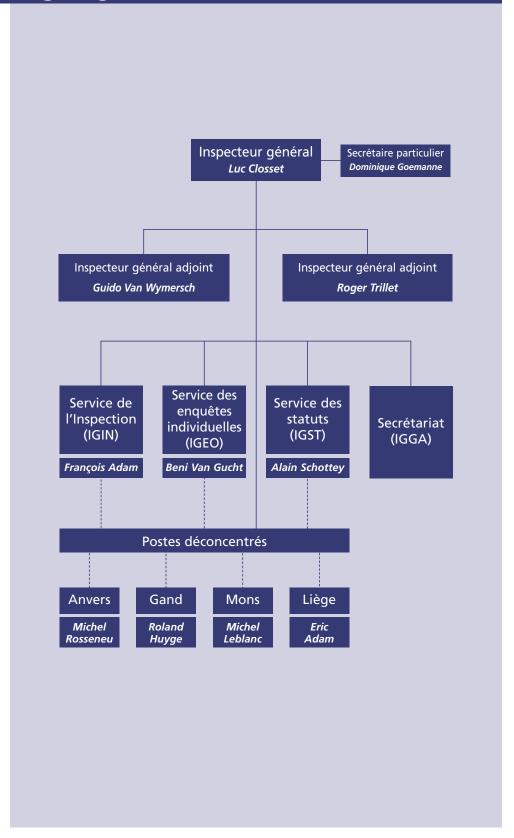
Nous voulons croire que notre rapport sur l'état de la police technique et scientifique a contribué à ce que les laboratoires reçoivent progressivement les moyens supplémentaires décidés par le Gouvernement. L'inspection (IGIN) poursuivra en 2006 l'analyse du fonctionnement de ces laboratoires y compris la satisfaction des utilisateurs.

Sur un plan plus général, la résolution des problèmes de visibilité de la police (uniformes, véhicules et locaux) devrait être accélérée. Trop d'uniformes disparates, de véhicules et d'immeubles ont toujours les anciens logos. Ces éléments nuisent tant à l'esprit de corps qu'à l'image perçue par le citoyen.

Le rapport annuel est aussi l'occasion de remercier globalement nos postes déconcentrés pour la qualité de leur travail qui constitue une masse importante d'activités diverses.

Les premières années d'expérience de la mise en place de la réforme ont permis de tirer des leçons et les correctifs très importants pour un meilleur fonctionnement de la police intégrée à deux niveaux sont en cours d'exécution. L'Inspection générale entend poursuivre sa mission en contribuant de manière positive à une amélioration permanente du fonctionnement de ce service public essentiel qu'est la police, afin de mieux assurer la sécurité des personnes et des biens.

2 ■ Organigramme



3 Le service de l'inspection (IGIN)

En 2005, le service de l'Inspection (IGIN) a bien sûr continué ses missions d'audits et d'inspections. Nous évoquerons les principales ci-après.

En collaboration étroite avec les postes déconcentrés, de nouvelles rencontres avec différentes autorités de police locale et fédérale (chefs de corps, dirco, dirju...) ont été organisées dans le contexte du contrôle du fonctionnement global des services de police et, surtout, pour détecter d'éventuels problèmes majeurs subsistant au terme de ces trois dernières années. C'est également sur cette base qu'un plan général d'action portant sur les activités de l'année 2006 a été préparé et soumis à l'approbation des autorités de tutelle.

3.1 Missions d'audit

Considérations générales

Dans nos précédents rapports annuels, nous avons déjà expliqué la manière dont nous effectuons les audits, en décrivant les différentes phases de la démarche. Nous ne reviendrons donc plus sur cette description mais nous insisterons sur deux aspects fondamentaux de cette fonction particulière.

Rappelons tout d'abord que notre objectif est de fournir un appui aux services audités, de contribuer à l'amélioration de leur fonctionnement, en attirant l'attention des responsables sur les points ou situations à risque décelés au terme de l'étude de la documentation fournie, de nos visites des lieux et des interviews réalisées dans l'environnement du corps de police. Notre objectif n'est donc pas de chercher des failles pour les reprocher à l'un ou l'autre mais bien de provoquer la prise de mesures destinées à éviter que des dysfonctionnements ne se (re)produisent et compromettent ainsi la réalisation des objectifs du service.

Ensuite, soulignons l'importance accordée à la phase de suivi des différents audits. Les audits réalisés par l'AIG sont gratuits, mais ne sont pas exécutés pour rien. Un contrat naît entre auditeurs et audités en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations. En effet, après les premiers élans d'enthousiasme et de bonnes intentions manifestés pendant la phase de terrain et au moment de la communication des conclusions et recommandations, il est essentiel que les services audités persistent dans cette volonté de progresser et travaillent à la mise en place effective des mesures utiles. Il faut en effet éviter que certains éléments, événements ou changements de tout ordre survenus entretemps, ne fassent oublier ou reporter à l'arrière-plan les mesures d'amélioration convenues. C'est pourquoi nous investissons tout particulièrement dans cette phase de suivi, en ayant soin d'éviter de 'harceler' les services ou, sous prétexte de l'audit réalisé, d'effectuer des contrôles sur le terrain. Un tel contrôle, que les effectifs disponibles ne nous permettraient manifestement pas, serait d'ailleurs inopportun puis-

qu'il incombe, en premier lieu, aux responsables locaux. De plus, ce serait à tout le moins incompatible avec la philosophie d'appui que nous développons en ce domaine.

La 'consultance' est parfois pratiquée dans les limites de la définition internationale de l'audit. Jamais les auditeurs ne donnent une solution "clé sur porte", mais dans le cadre de relations de confiance, amicales, ils accordent leur aide pour rédiger le tableau de mise en œuvre des recommandations et restent à la disposition des audités tout au long de la phase finale de l'audit. A cette occasion ils n'hésitent par exemple pas à suggérer au chef de zone de se mettre en rapport avec d'autres chefs de zone, en vue d'échanger des bonnes pratiques.

■ Réalisations en matière d'audits

Le tableau ci-dessous présente les principaux audits conduits depuis 2002 et leur état d'avancement au 31 décembre 2005. Nous distinguons d'une part, les audits réalisés à la demande des autorités habilitées et, d'autre part, ceux réalisés d'initiative, dans le cadre de notre plan général d'action et portant plus spécifiquement sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention'.

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu des audits réalisés depuis septembre 2002 au 31 décembre 2005.

Au total il s'agit de 30 audits réalisés (ou encore en cours) par le team audit de l'AIG

Zones de police	Phase d'exécution de l'audit
Sur demande des autorités compétentes, concernant les principaux processus de l'organisation	
Ans	Phase D
Ardennes brabançonnes	Audit terminé
Basse-Meuse	Phase D
Dendermonde	Audit terminé ¹
Kouter	Audit terminé
LAN	Phase D
Semois et Lesse	Audit terminé
Sylle et Dendre	Audit terminé
Wetteren-Laarne-Wichelen	Phase D
Rupel	Phase D
Famenne Ardenne	Phase D
La Louvière	Phase A
Gaume	Phase A
Nivelles	Phase A
Beloeil Leuze	Phase C
Beyne Fléron	Phase C
Trieux	Phase C
Ath	Audit terminé

⁽¹⁾ Entretemps une évaluation de l'audit a été sollicitée; dont l'exécution est prévue dans le courant du 2ème semestre 2006.

Zones de police	Phase d'exécution de l'audit		
D'initiative, portant sur les fonctionnalités "accueil" et "intervention"			
Demerdal	Audit terminé		
GAOZ	Audit arrêté		
Gavers	Phase D		
Lanaken	Audit terminé		
Zuiderkempen	Phase D		
Brugge	Phase D		
Hermeton et Heure	Audit terminé		
Wetteren-Laarne-Wichelen *	Phase D		
Namur	Phase D		
Montgoméry	Phase D		
Famenne Ardenne *	Audit terminé		
Orne-Thyle	Phase D		
Lermes	Phase D		
Ans St Nicolas	Audit terminé		
Sylle et Dendre	Audit terminé		

^{*} portée de l'audit élargie suite demande des autorités compétentes

Résultats

Précisons d'emblée qu'en matière d'audits, nos efforts se sont portés sur la police locale. En effet, c'est essentiellement des autorités de police locale qu'émanaient les demandes d'audit et, par ailleurs, nos audits d'initiative concernaient des fonctionnalités propres au niveau local de la police intégrée.

A la fin de l'année 2005, le nombre de recommandations ou points d'attention formulés au terme des différents audits réalisés par IGIN se chiffrait à environ 450. Globalement, nous pouvons constater que 70 % sont déjà concrétisés, le reste étant en cours de réalisation conformément aux plans de mise en œuvre présentés par les responsables des services concernés.

Comme l'année dernière, les résultats sont encourageants et témoignent d'une réelle volonté de progrès et d'amélioration continue de la qualité du service dans le chef des responsables zonaux.

Toutefois, le principe d'équivalence posé par la loi organique sur la police intégrée est encore et toujours mis en péril parce qu'il est tributaire de la capacité financière des zones de police. Quelques corps de police locale bénéficient de moyens humains et matériels extraordinaires par comparaison à d'autres qui sont encore trop souvent obligés d'exécuter le "minimum prescrit". Fort heureusement, les collaborations interzonales, formalisées ou non, permettent de compenser certains déficits et d'éviter l'apparition de problèmes majeurs dans ces zones moins nanties.

Le nombre d'audits menés jusqu'à présent nous permet de mettre en exergue quelques tendances dans la réalisation des fonctionnalités et d'en faire part aux autorités concernées.

Constatations

Ci-après, nous détaillons nos constatations relatives aux fonctionnalités 'accueil' et 'intervention' car c'est sur celles-ci que portaient nos audits réalisés d'initiative, en prolongement de notre plan général d'action 2003.

Une importante remarque s'impose toutefois: en effet, à certains moments, l'énumération de nos constatations peut paraître plutôt négative. A cet égard, il faut rappeler que nos audits ont pour but essentiel d'identifier les risques de dysfonctionnement, c'est à dire ce qui ne va pas ou ce qui fonctionne moins bien dans l'organisation, l'objectif étant d'émettre les recommandations nécessaires. C'est dans cette optique qu'il faut comprendre que ce qui fonctionne bien est évidemment moins développé dans le présent rapport.

Rappelons aussi qu'il s'agit d'énumérations globalisant les constatations faites dans toutes les zones auditées. Par conséquent, aucune zone ne pêche sur tous les points "négatifs" et, si certaines sont concernées par ces derniers, elles peuvent aussi exceller sur d'autres.

En outre, s'agissant de constatations faites au moment de la phase de terrain des différents audits, la situation s'est depuis, par la force des choses, nettement améliorée dans les zones concernées, puisqu'elles se sont inscrites dans le processus d'amélioration, en décidant de prendre des dispositions destinées à couvrir les (risques de) dysfonctionnements identifiés par nos services.

a. Fonctionnalité 'accueil'

Généralités

Comme signalé dans notre dernier rapport annuel, cette fonctionnalité constitue nettement la préoccupation prioritaire de l'autorité administrative locale par l'image de service public qu'elle offre au citoyen. La norme minimale prescrite est donc globalement rencontrée partout, mais l'ouverture d'un point d'accueil central pendant douze heures par jour pose toujours problème aux zones de police de petite dimension. Dans ces cas, on constate le recours opportun au niveau déconcentré de la police fédérale ou à la collaboration interzonale.

Même si la situation est en voie d'amélioration, les zones pêchent encore trop souvent par une absence de vision et de stratégie précises dans le domaine de l'accueil. C'est d'ailleurs sur ce point que les déficits sont les plus fréquents: les objectifs, pour autant qu'ils existent, ne sont pas formalisés ni communiqués clairement au personnel. Ainsi, on déplore un certain déficit en matière de contrôle interne, d'analyse des activités et des risques, des normes et standards de qualité, ... Il est rare que l'on mesure le taux de fréquentation des postes, le temps d'attente à l'accueil (détermination des moments d'affluence), ... Les descriptions de fonction en matière d'accueil, de même que les procédures écrites, font encore souvent

défaut, ce qui peut entraîner des frictions avec des membres du personnel exerçant d'autres fonctionnalités.

Trop souvent, on regrettera également l'absence d'enquêtes de satisfaction externes (population, autorités) ou internes (le personnel lui-même). Par contre, alors que le personnel d'accueil ne fait pas l'objet d'une sélection particulière, les membres du cadre administratif et logistique qui y sont généralement affectés dans la plupart des zones, font preuve d'un bon esprit de service et ce, malgré l'absence généralisée de formation spécifique.

Les zones de la région de Bruxelles rencontrent en outre le problème de l'emploi des langues. Certains membres du personnel ne maîtrisent pas la seconde langue.

Au niveau de la "permanence" de l'accueil

Force est de constater que le principe d'équivalence posé par la loi organique sur la police intégrée est ici particulièrement dépendant de la capacité financière des zones de police et de la volonté politique locale d'investir ou non dans la police. C'est à cet égard que l'on décèle les différences entre les corps de police.

En fait d'appui latéral, nous pensons que le recours aux accords de coopération entre zones de police doit encore être conseillé à certains chefs de corps aux prises avec des difficultés budgétaires.

Les heures d'ouverture du poste communal ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone du service de permanence (zonal ou central 101) pour orienter le visiteur qui trouverait porte close, ne sont pas affichés partout. Ces informations sont toutefois émises dans les bulletins communaux et sur les sites internet.

Au niveau de l'accueil physique

Les heures d'ouverture des postes de police "communaux" (autres que l'accueil central) ne sont généralement pas paramétrées dans les zones pluricommunales et sont donc souvent celles qui avaient été déterminées avant réforme, correspondant aux heures d'ouverture de l'administration communale. Or, puisque cette accessibilité doit être conforme aux besoins et attentes de la population, elle devrait être évaluée en rapport avec l'actualité et les spécificités locales, ceci par souci d'efficience.

Le "nombre significatif" d'heures d'ouverture par jour de ces postes varie souvent d'une commune à l'autre: deux à trois heures le matin ou l'après-midi.

L'ouverture d'un point d'accueil central pendant douze heures par jour pose problème aux zones de police de petite dimension, surtout le week-end. Dans ces cas, on constate le recours au niveau déconcentré de la police fédérale qui fonctionne 24H/24. Si ce dernier est fort éloigné géographiquement, soit le citoyen doit consentir un long déplacement (souvent de nuit) pour rencontrer physiquement un fonctionnaire de police qui l'écoutera, soit le dispatching fédéral doit rappeler l'équipe d'intervention du terrain (pour autant qu'elle soit disponible) au poste zonal où l'attend le requérant.

Il n'est pas systématique de trouver un dispositif externe (borne d'appel, par exemple) qui offre la possibilité au citoyen d'entrer en contact téléphonique avec un policier opérationnel de permanence (zonal ou fédéral).

Dans quelques (rares) zones de police, l'usage d'un "commissariat mobile" permet d'accroître les points de contact avec la population et lui offre la possibilité de rencontrer, en journée ou soirée, dans son environnement, l'inspecteur ou le gestionnaire de guartier compétent.

Dans beaucoup trop de services de police encore, nous déplorons particulièrement l'absence de contrôle systématique des visiteurs au bulletin de recherche et d'information (BRI) sur présentation de leur carte d'identité. Cette situation courtelinesque permet à des personnes recherchées de passer au poste de police sans y être inquiétées.

La pré-signalisation (itinéraire à suivre) et l'identification visuelle (enseigne et logo) des postes de police sont mises en place progressivement. Mais, en certains endroits, rien n'existe encore pour quider le public vers le commissariat.

Dans certaines villes, aucun emplacement de stationnement n'est prévu pour les véhicules des visiteurs. De même, les conditions d'accessibilité réservées aux personnes moins valides ne sont pas réunies partout.

Enfin, héritage du passé, bon nombre d'infrastructures ne sont pas toujours adaptées aux impératifs de confidentialité et de confort qui doivent entourer les personnes fréquentant un service de police et/ou les policiers qui s'y trouvent. Pour ces derniers, l'aspect de la sécurité personnelle n'est pas toujours pris en considération: par exemple, un seul membre du personnel est commandé en service en soirée ou la nuit, absence de sas de sécurité ou de dispositif d'alerte en cas de nécessité, aucune surveillance extérieure, ...

Au niveau de l'accueil téléphonique

Le risque existant est ici lié à l'image de la zone mais aussi à son efficacité. Le dysfonctionnement peut résulter:

- du comportement peu professionnel et/ou incorrect du centraliste,
- des délais de réponse parfois très longs que subissent les usagers,
- du personnel restreint (souvent une seule personne) pour lequel l'accumulation des tâches (recevoir les personnes, répondre au téléphone, gérer les patrouilles d'intervention, ...) porte préjudice à la qualité de l'accueil.

Chaque corps de police possède sa centrale téléphonique de la plus moderne à la plus obsolète. Dans ce dernier cas, en dehors des heures d'ouverture des postes, il n'y a pas d'alternative pour l'usager: soit pas de message-répondeur, soit les appels ne sont pas déviés automatiquement vers la permanence zonale ou le centre de communication du niveau déconcentré de la police fédérale.

Parfois, nous constatons que la charge de travail imposée aux opérateurs (accumulation des appels téléphoniques à gérer) peut provoquer des malentendus débouchant sur l'échange de propos peu amènes entre ceux-ci et les interlocuteurs. Le problème dépend du nombre de lignes activées et de l'importance du personnel affecté à cette mission. Le recours abusif aux numéros d'urgence, par un certain public, est souvent dénoncé comme problématique dans le cadre d'une gestion de crise.

Enfin, dans certains cas, on déplore un manque de connaissance professionnelle de la structure, de la répartition des tâches entre services, du rôle respectif de chacun dans le chef de certains opérateurs.

Au niveau de l'accueil scriptural

Dans ce domaine, les auditeurs décèlent parfois l'absence de procédure claire relative au traitement, au suivi et au classement des pièces (encodage non systématique).

Les pièces judiciaires (courrier de l'autorité judiciaire) sont souvent traitées par un service particulier dénommé BIZ ou CIZ (bureau ou carrefour d'information zonal). A ce sujet, nous avons remarqué que les délais de traitement des "apostilles" étaient parfois insuffisamment contrôlés ou évalués. Il est vrai que la gravité d'une telle situation est toute relative dans la mesure où le procureur du Roi ne manquerait pas de dénoncer toute anomalie au chef de corps.

Les pièces administratives (courrier des citoyens, par exemple) ne font pas souvent l'objet d'un suivi systématique. A titre d'exemple, le service de police n'envoie pratiquement jamais d'accusé de réception et ne prescrit pas de délai de réponse au gestionnaire désigné.

Enfin, l'organisation des archives (critères de délai et conditions de conservation des pièces, par exemple) pose problème dans certains cas et mériterait une attention particulière dans ces zones de police. L'adoption d'une procédure uniforme intégrée est une nécessité.

b. Fonctionnalité 'intervention'

Globalement, par rapport aux normes minimales d'organisation et d'exécution de cette fonctionnalité², nous avons constaté:

- que les zones auditées garantissaient une **permanence** d'intervention assurée par des équipes 'fixes';
- que la norme visant à faire seconder les équipes 'fixes' par des équipes 'de pointe' à raison de 84 heures par semaine n'était pas toujours respectée ni faisable compte tenu des capacités humaines et budgétaires non adaptées, hormis dans les grandes zones;
- que la grande disparité, certes non critiquable, dans la manière dont cette fonctionnalité est organisée ou située dans l'organigramme d'une zone par rapport à une autre, traduit souvent les priorités du chef de corps en fait de collaboration infrazonale

A chaque fois, nous avons remarqué le réel souci des responsables locaux à l'égard de cette fonctionnalité de première ligne qu'ils veulent organiser le plus efficacement possible. Ceci explique la variété des initiatives en présence ainsi que l'esprit positif des chefs de zone qui ont marqué leur accord sur les recommandations spécifiques de l'audit, et se sont engagés à y donner un suivi concret et formel.

⁽²⁾ AR du 17 septembre 2001 fixant les normes minimales d'organisation et de fonctionnement de la police locale, en vue d'assurer un service minimum équivalent à la population + Circulaire ministérielle PLP 10 du 9 octobre 2001 y afférente.

Par item, nous reproduisons ci-dessous nos principales constatations:

La mesure des activités d'intervention

Toutes les zones visitées n'établissent pas de statistiques qui se révèleraient utiles pour déterminer le nombre optimal d'équipes permettant de répondre adéquatement aux besoins et d'améliorer leur niveau opérationnel. En outre, même lorsque ces données sont disponibles, elles ne sont pas encore suffisamment exploitées. Par conséquent, il est impossible de mettre en évidence les heures de 'pointe' qui nécessitent l'engagement d'une ou plusieurs équipes supplémentaires.

Toutefois, grâce à la mise en place systématique des centres d'information et de communication (CIC/CAD) provinciaux gérant de plus en plus les radiocommunications des corps de police, ces derniers disposeront progressivement de données chiffrées et d'instruments de mesure permettant de détecter les "heures de pointe" qui justifient l'engagement d'une équipe d'intervention supplémentaire.

Grâce à cette évolution positive au niveau des données et outils de mesure disponibles, la possibilité est désormais créée de donner à terme – moyennant leur exploitation systématique – une meilleure réponse à l'exigence légale d'organiser la fonctionnalité selon les fréquence et genre des appels mais aussi, plus spécifiquement, selon le degré de gravité et d'urgence des interventions sollicitées qu'il convient d'interpréter judicieusement.

La collaboration interzonale

Dans le domaine d'exécution de cette fonctionnalité, nous avons régulièrement relevé des formes de collaborations interzonales qui, formalisées ou non, sont garantes d'une disponibilité suffisante de moyens humains en cas d'événement imprévu dont la gestion ne peut être assurée par le service d'intervention d'une seule zone de police.

La problématique des dispatchings locaux

Certains corps de police, raccordés ou non à un centre de communication supralocal, considèrent que le maintien d'un dispatching local constitue une réelle plus-value du fait que les opérateurs locaux ont une meilleure connaissance du territoire, de la population et du personnel d'intervention de la zone.

Le contrôle des activités des équipes d'intervention

Le contrôle par les officiers et les membres du cadre moyen mérite d'être amélioré. Malgré les abus – voire les infractions - commis par des membres du service d'intervention d'une ZP donnée, et malgré le retentissement que les médias y ont réservé, le problème du contrôle interne reste sérieux dans certaines zones locales. En termes d'audit, il s'agit-là d'un risque non-couvert.

Nous constatons régulièrement une absence manifeste de *système de contrôle* réfléchi portant sur la (non-)exécution des activités, tout particulièrement au niveau des équipes d'intervention travaillant en dehors des heures normales de bureau. Rappelons aussi que ce sont le plus souvent les jeunes policiers, parfois fraîchement issus des écoles de formation et en première affectation, qui doivent

assurer les interventions. Un contrôle, une guidance ou un coaching effectifs sont, dans ce cas, évidemment beaucoup plus nécessaires que s'il s'agissait de policiers expérimentés.

Non seulement le contrôle par les inspecteurs principaux du cadre intermédiaire est souvent déficient mais, en outre, on relève l'inexistence pratiquement généralisée de *contrôle sur le terrain exécuté par les membres du cadre officier* du corps de police. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le choix de limiter autant que possible les coûts générés par les heures supplémentaires prestées par des officiers.

Les moyens logistiques

En ce qui concerne les moyens logistiques, nous constatons généralement une amélioration des moyens mis à disposition des services d'intervention:

- dans la plupart des zones auditées, le parc des véhicules était suffisant pour effectuer correctement les missions d'intervention;
- ce n'est que sporadiquement qu'il est encore fait mention de hardware de communication insuffisant (système d'appel);
- l'implémentation du système Astrid est en général applaudie dans les zones utilisatrices;
- par l'augmentation du nombre de corps de police disposant d'un 'bâtiment d'unité', la possibilité existe ou est créée d'améliorer la communication entre les services. Pourtant, sur ce plan, des problèmes subsistent (voir ci-après).

La mise à disposition (électronique) généralisée du GIT (Guide intervention de terrain) offre la possibilité d'exécuter la fonction d'intervention d'une manière plus qualitative, de sorte que le personnel est en mesure d'affronter une situation d'intervention en disposant d'un know-how adapté aux plus récentes modifications de la règlementation. Cet outil mériterait une meilleure attention des gestionnaires locaux.

Quelques autres considérations spécifiques

Lors de nos audits, nous avons évidemment été amenés à faire une masse d'autres constats et à formuler bon nombre de recommandations. Il est impossible d'évoquer ici tous ces points; ce serait d'ailleurs inopportun vu le risque de généralisation de cas tout-à-fait particuliers, et surtout parce que la situation évolue chaque jour et, généralement, dans le sens positif.

Nous nous limiterons dès lors à mentionner ci-après quelques constats significatifs, complétant parfois ce qui précède :

- Information déficiente des équipes d'intervention, résultant de l'absence d'un échange bien organisé de l'information entre le service d'intervention et les autres départements du corps de police concerné.
- Absence de **briefings** systématiques pour les équipes montantes (prise/remise de service) et/ou absence d'orientation des équipages (non attribution et absence de contrôle des tâches pouvant être interrompues et que les policiers sont censés accomplir en dehors des interventions proprement dites).



Poste de RUMST (Zone de Police RUPEL)

- Appréciation déficiente du degré d'urgence d'un appel entrant, surtout par les opérateurs des dispatchings locaux encore existants. Il est un fait que certaines zones utilisent un "manuel de procédure" ou une "liste des priorités" où les interventions urgentes et non-urgentes sont clairement définies et limitées. Par contre, d'autres corps n'ont aucun critère d'évaluation de l'urgence et les responsables (opérateurs ou officiers de garde) se basent alors sur leur 'impression' ou leur 'expérience' personnelle pour classifier un appel.
- Indépendamment de l'existence ou non de critères d'évaluation, l'appréciation de l'urgence (codes) par le dispatcher n'est pas toujours communiquée aux équipes de terrain. Combinée à une direction insuffisante de celles-ci, la situation implique parfois la prise de risques inutiles (matériels et physiques) par les agents d'intervention. Dans ce cas, les policiers se trouvant sur le terrain peuvent décider, d'initiative, de se déplacer "en toute urgence" sur les lieux de ce qui se révèle finalement être un incident ou accident banal. La situation peut, en outre, susciter l'irritation du citoyen qui déplore d'être trop fréquemment confronté à l'utilisation (inutile) des sirènes et gyrophares des véhicules de police. Il n'a pas été vérifié si cette constatation a une influence sur le score élevé que notre pays semble détenir en matière d'accidents impliquant des véhicules prioritaires (police, pompiers, ambulances).
- Déficit au niveau de la gestion et/ou mise à disposition du matériel nécessaire à l'intervention :
 - absence de gilets pare-balles dans les véhicules de service et/ou utilisation de gilets pare-balles acquis personnellement par les membres de l'intervention;



Poste de MARCHE (Zone de Police FAMENNE-ARDENNES)

- absence de système de contrôle (inventaire) et de remplacement (le cas échéant) du matériel (utilisé) lors de la reprise des pauses d'intervention et lors du changement de véhicule d'intervention.

D'autre part, dans certaines zones visitées, les lacunes décrites ci-dessus n'ont nullement été rencontrées. Au contraire, on peut y constater de réels efforts consentis pour e.a.:

- assurer le contrôle des équipes d'intervention;
- mesurer le taux de satisfaction des personnes ayant été en contact avec la Police;
- garantir l'étroite collaboration entre les agents des différentes fonctionnalités (quartier, recherche locale...);
- orienter de façon efficiente les équipages en l'absence d'l'intervention;
- organiser au mieux les plages horaires réservées aux devoirs d'écritures résultants des interventions ...

■ Management des compétences

Dans plusieurs domaines la réforme de la police a provoqué un important processus de changement pour le personnel de la police intégrée. En outre les policiers sont aujour-d'hui confrontés à une incessante série de modifications d'environnement, d'adaptations à la législation, etc..

Un des défis pour les responsables de police consiste à veiller à ce que l'organisation policière puisse s'y adapter, et ce en mettant et gardant au niveau requis les compétences du personnel. Concrètement cela signifie qu'il faut agir sur les connaissances, les compétences et l'attitude de chaque policier. La formation, au sens large du mot, constitue à cet effet l'instrument approprié. Mais comment, en tant que responsable (de la formation), détecter les besoins en formation et les concrétiser par la voie d'un plan général de formation?

Des audits effectués par l'AIG il ressort que pratiquement tous les responsables sont confrontés à cette problématique complexe et n'ont pas toujours trouvé une réponse cohérente à ce défi. Pour cette raison cet item réapparaît pratiquement à chaque fois dans nos audits sous forme de recommandation. Souvent aussi il nous est demandé comment aborder cette matière.

Concrètement le responsable (de la formation) peut opter pour une ou plusieurs options :

- consulter une école de police agréée;
- consulter l'entraîneur Police de proximité de son propre corps ou service de police;
- à défaut d'un tel collaborateur au sein de son corps ou service, s'adresser à un corps ou service disposant d'un tel collaborateur et travailler en partenariat;
- suivre une formation "Analyse de besoins en formation", proposée par une école agréée ou par l'école fédérale³;
- laisser effectuer le coaching sur place au sein du corps ou service, par une école agréée ou par l'école fédérale⁴.

Perspectives d'avenir en matière d'audit

En matière d'audit nous envisageons d'une part de continuer et clôturer les audits actuellement encore en cours ou planifiés, et d'en assurer le suivi. D'autre part, nous avons proposé aux ministres de tutelle de vérifier via des audits, en 2006 et pour partie en 2007, dans quelle mesure les zones de police veillent à la réalisation effective des objectifs inscrits dans leur plan de sécurité, et comment elles abordent le processus d'information et de communication à ce propos.

L'autorisation qui nous a été accordée fin décembre 2005 d'augmenter progressivement notre cadre de 6 membres Calog de niveau A, nous permettra certes d'augmenter notre 'production annuelle' en matière d'audits. D'autre part, les efforts consentis ces deux dernières années en matière de formation, notamment en permettant à certains membres des teams d'audit de suivre des formations universitaires, de même que l'expérience entretemps acquise, constituent des éléments garantissant quant à eux la qualité des audits réalisés par nos équipes.

⁽³⁾ A l'Ecole fédérale des renseignements peuvent être obtenus à ce propos auprès de Guido Verstrepen Tel. 02.340.99.76 ou secrétariat Tel: 02.340.99.74.

⁽⁴⁾ idem.

3.2 Missions d'inspection

Evaluation du statut des membres du personnel des services de police

Conformément au protocole N°125/4 du 3 juin 2004 du comité de négociation pour les services de police, l'AIG a été sollicitée par Monsieur le ministre de l'intérieur en vue d'examiner une série de questions concrètes relatives au statut. La mission, confiée à IGIN, a été réalisée en très étroite collaboration avec IGST, dont l'expertise en la matière était particulièrment précieuse et incontournable.

Au total, 120 questions regroupées en 21 thèmes ont été traitées.

Pour mener à bien cette tâche dans le délai fixé (6 mois), l'AlG a eu recours à la **métho-dologie** suivante:

- examen des questions avec demande de précisions à DGP et fixation de périodes de référence (2003/2004 ou depuis la mise en place de la réforme) pour certaines d'entre elles;
- envoi de demandes d'informations; à cet effet, un questionnaire a été élaboré et adressé à différents groupes de destinataires :
 - pour la police locale: toutes les zones ou un échantillon de 30 zones;
 - pour la police fédérale : tous les services ou unités, un échantillon de 11 services ou unités, certaines directions, services ou unités;
 - les écoles agréées;
 - les syndicats;
 - certains SPF.
- répartition des tâches au sein de l'AIG, entre les membres de l'IGIN et de l'IGST;
- organisation de rencontres individuelles entre les responsables de l'AlG concernés et les interlocuteurs suivants: le DGP, ses directeurs, un représentant du SLFP (seul syndicat à avoir répondu à notre invitation);
- relances écrites et/ou verbales de demandes d'informations auprès des zones et pour la police fédérale lors d'une réunion tenue le 14-07-2005 à l'AIG avec le DGJ et le DGA;
- exploitation des réponses des responsables consultés;
- rédaction des réponses aux questions.

Si de nombreux responsables ont contribué de manière constructive à cette évaluation, les attentes de l'AIG ont cependant parfois été déçues: des réponses n'ont en effet été obtenues que tardivement après insistance de notre part, d'autres encore se sont révélées inexploitables.

Malgré ces difficultés et les lacunes qui en découlent, l'AIG a été à même de présenter dans le délai fixé un travail rencontrant largement les préoccupations de la commission d'évaluation.

■ Application des procédures de signalement lors d'évasions de détenus

La mission d'inspection initiée en 2004 à propos du respect des procédures de signalement lors d'évasions de détenus, a été poursuivie en 2005. Elle a même été étendue à des cas de non rentrée de congé pénitentiaire ou de permission de sortie.

Pour information, les dossiers examinés en 2005 sont les suivants:

- une non rentrée de congé pénitentiaire à la prison de Jamioulx le 22-01-2005;
- une triple évasion de la prison de Merksplas le 17-09-2005;



Police judiciaire fédérale Nivelles.

- une double évasion de la prison d'Ittre le 15-10-2005;
- une non rentrée de permission de sortie à la prison d'Arlon le 31-10-2005;
- une évasion de l'établissement pénitentiaire école de Marneffe le 15-11-2005.

Pour chaque cas, le service IGIN a récolté auprès des différents services concernés (police locale, SCA, SJA, CIA, CCom, CIC, DGA/DAO, DGJ/DJO, DGS/DSO + DST, prisons) un maximum d'éléments indispensables à une évaluation objective du fonctionnement de la chaîne de signalement.

Comme en 2004, on a chaque fois dû constater de sérieux grippages dans la circulation de l'information ainsi que des manquements en ce qui concerne les suites à y réserver:

- Services et unités intéressés non avisés immédiatement après les faits en vue de procéder à certaines vérifications ou recherches.
- Documents (signalements, avis, PV, etc...) mal rédigés, c'est-à-dire imprécis ou incomplets, rédigés ou envoyés tardivement, non adressés à tous les destinataires intéressés, ou encore ne parvenant pas à leurs destinataires en raison de problèmes techniques tels que des liaisons fax défectueuses.
- Absence de réactions de certains destinataires.
- Vu le caractère général de ces manquements qui pourraient un jour s'avérer lourds de conséquences, la situation a été exposée à des représentants des ministres de la justice et de l'intérieur. Une première retombée concrète a consisté en un rappel par la Direction générale de l'appui opérationnel (DGS) de certaines dispositions de la circulaire qui fixe les modalités d'exécution concrètes en matière de collecte et de traitement de l'information policière (MFO 3) dans la revue InfoNouvelles.

■ Gestion de la capacité hypothéquée (Hycap)

Comme elle le fait depuis 2003, l'AIG a continué à faire rapport au Ministre de l'intérieur sur la mise en œuvre de l'Hycap, en se référant à la nouvelle directive ministérielle MFO-2 du 02-08-2005 (MB du 17-08-2005) qui tient compte de la création du corps d'intervention, des difficultés rencontrées lors des missions de longue durée non planifiées, de l'évaluation de la saison de football 2004/2005, de la nécessité de fixer certaines normes en matière de formation.

A cette fin, nombre de visites ont encore été effectuées dans les zones et les Dircos ont encore été invités à fournir certaines données.

En 2005, l'Hycap a été engagée 992 fois (c'est-à-dire à l'occasion de 992 événements) contre 1070 fois en 2004 et 1128 fois en 2003.

A 650 reprises (= dans 66 % des cas contre 54 % en 2004 et 44 % en 2003), il s'agissait de football qui n'a cependant absorbé que 35 % de la capacité Hycap engagée (contre 47 % en 2004 et 41 % en 2003): cela s'explique par le fait qu'il s'agit la plupart du temps d'un engagement limité et même souvent réduit à des spotters.

Pour constituer ces renforts Hycap, les zones ont été sollicitées 3680 fois par les Dircos (contre 4401 fois en 2004 et 7127 en 2003) dans leur fonction de relais des demandes de DAO.







Le laboratoire PTS de Nivelles dans ses nouveaux locaux.

Sur ces 3680 sollicitations, on ne dénombre plus que 47 cas de non livraison (dont 27 en juillet et août) contre 405 en 2003 et 89 en 2004.

Les baisses ci-dessus sont dues essentiellement aux adaptations successives de la MFO 2 (seuil de recevabilité, solidarité d'arrondissement et corps d'intervention) ainsi qu'à la mise en place progressive du corps de sécurité.

En ce qui concerne le bénéfice de cette capacité Hycap, il se partage essentiellement comme suit:

- la région de Bruxelles-Capitale: 21,96 %;
- l'arrondissement de Hasselt: 8,49 %;
- l'arrondissement de Dendermonde: 7,19 %;
- l'arrondissement de Liège: 6,68 %;
- la formation: 6,65 %;
- l'arrondissement de Leuven: 5,87 %;- l'arrondissement de Brugge: 5,19 %.

Pour le pays, les lignes de prestations n'ont été consommées qu'à concurrence de 38,35 %, ce qui représente 188 FTE contre 222 FTE en 2004 et 364 en 2003, soit 0,68 % de la capacité de la police locale (27.500 policiers).

Enfin, 24 propositions de remplacement de l'Hycap ou de la solidarité d'arrondissement par de la capacité restante de la DAR ou du corps d'intervention ont été faites en 2005, ce qui indique que cette pratique est devenue monnaie courante.

Analyse du fonctionnement des laboratoires de la police technique et scientifique (LPTS)

Comme annoncé dans notre rapport annuel pour l'année 2004, nous avons entamé la deuxième phase de l'enquête en l'élargissant systématiquement au management et aux acteurs externes.

La comparaison planifiée avec certains laboratoires étrangers, dont ceux des Pays-Bas, en France et en Grande Bretagne, sera continuée dans le courant de l'année 2006.

Le rapport final sera transmis aux Ministres de l'Intérieur et de la Justice, avec le cas échéant les recommandations et/ou points d'attention complémentaires nécessaires.

■ Incidents avec des armes en 2005

En 2005 nos services ont été informés de 194 incidents avec des armes survenus à la police fédérale et à la police locale. Les incidents concernent tant l'utilisation d'armes à feu, de sprays neutralisants et de matraques lors d'interventions que la perte ou le vol d'une arme, l'utilisation d'une arme en vue de l'abattage d'une bête échappée, l'utilisation accidentelle d'une arme à feu (hors interventions) et le suicide (avec ou sans arme à feu).

Nos services ont pu constater que l'utilisation de spray neutralisant est en augmentation, contrairement à celle de de la matraque. Le résultat obtenu grâce à l'utilisation du spray est souvent plus efficace et les conséquences pour les parties concernées moins graves.

Sur le plan des tirs de semonces nous relevons une légère augmentation par rapport à l'année 2004. On peut toutefois se poser des questions concernant l'efficacité de tels tirs. Ce n'est que dans 35 % des cas que le résultat fut positif.

En cas de tirs sur un véhicule le résultat n'est également positif que dans 34 % des cas.

Nos services ont introduit une proposition auprès du ministre de l'Intérieur en vue de pouvoir assurer un suivi plus précis des incidents avec armes, en collaboration avec la cellule 'situations dangereuses' de la police fédérale.

A terme cela permettrait éventuellement de rédiger les recommandations nécessaires à destination des corps et écoles de police.

L'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale fait en outre partie du 'Comité pédagogique concernant la maîtrise de la violence', au sein duquel cette problématique est également débattue.

■ Contrôles des missions de rapatriement

En 2005 nos services ont continué le contrôle des missions de rapatriement.

Ainsi 42 contrôles ont été réalisés dans le cadre de rapatriements par ligne régulière, dont deux contrôles effectifs pendant toute la durée du vol. Un troisième contrôle n'a pu se réaliser, puisque entretemps la tentative de rapatriement avait été annulée.

Les autres contrôles concernent tant des contrôles au moment où les personnes sont recueillies au centre pour réfugiés ou lorsqu'elles se trouvent sous surveillance dans l'infrastructure de la police fédérale à Brunat, que lors du transfert vers l'avion ou lors de l'embarquement.

En 2005 nous avons également assuré le suivi de 19 vols sécurisés, dont 16 pendant toute la durée de la mission, inclus le vol.

Parmi ces vols, 8 ont eu lieu en collaboration e.a. avec l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

En 2006 nous veillerons à effectuer plus de contrôles lors de missions de rapatriement par ligne régulière.

Perspectives d'avenir en matière d'inspections

Dans notre plan général d'action pour l'année 2006, nous avons proposé aux ministres de tutelle d'orienter nos inspections vers les objectifs suivants:

- les mesures prises pour assurer la présence de la police dans la rue
- la rédaction des procès-verbaux, avec une attention spécifique pour le point d'attention qualitatif ayant trait à la 'lisibilité'

En outre nous proposons de mener des missions d'inspection plus ponctuelles, dès que la possibilité s'offre point de vue temps, en rapport avec:

- la problématique ayant trait aux privations de liberté
- la gestion des biens saisis
- l'attitude et le comportement des policiers, dans le cadre de l'accueil de leurs 'clients' et du service en général.

4 ■ Le service des enquêtes individuelles (IGEO)

En 2005 IGEO a poursuivi le développement de son expertise en matière d'enquêtes. Cette année aussi, les autorités judiciaires ont fait de plus en plus appel au service enquêtes de l'Inspection générale afin de mener des enquêtes délicates et importantes. Depuis la création de l'AIG le nombre d'enquêtes judiciaires ne cesse de croître. En ce qui concerne les enquêtes administratives, IGEO se réjouit d'une parfaite collaboration avec les services de contrôle interne de la police locale et de la police fédérale.

914 dossiers furent traités en 2005, pour 848 en 2004. Ceci représente une augmentation d'environ 8 % par rapport à l'année précédente.

4.1 Les graphiques

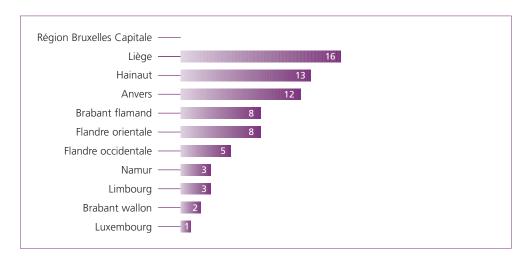
■ Nature des dossiers judiciaires

La nature des dossiers judiciaires traités indique toujours une tendance à la hausse du nombre de plaintes relatives à l'usage de la violence. Ce type d'infraction correspond à 23 % des enquêtes, suivi par les plaintes pour actes arbitraires avec 11 %.

■ Répartition des plaintes à charge de la police locale par province

En ce qui concerne la répartition des plaintes à charge de la police locale par province, il appert que l'AlG a reçu le plus grand nombre de plaintes pour des faits survenus dans la Région de Bruxelles Capitale. Ceci peut s'expliquer partiellement par le fait que cette région concentre plus d'effectifs, plus de population et plus d'interventions.

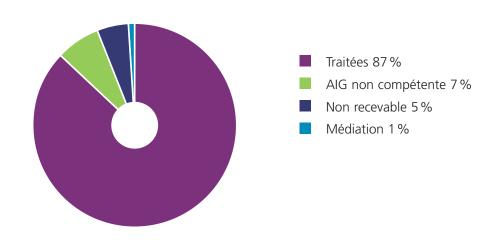
Répartition des plaintes en pourcentage à charge de la police locale, par province



■ Traitement des plaintes par IGEO

87 % du total des plaintes et déclarations reçues ont été traités par le service enquêtes; pour 7 % l'AIG n'était pas compétente; 5 % des plaintes n'étaient pas recevables et 1 % a fait l'objet d'une médiation.

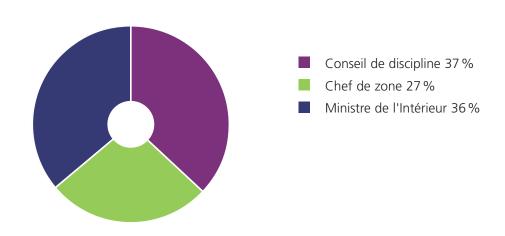
Les plaintes irrecevables sont celles pour lesquelles il n'existe pas suffisamment d'éléments permettant de démarrer une enquête, ou qui constituent une critique trop vague ou générale au sujet du paysage policier ou qui portent sur des sujets dépassant le cadre strict des services de police (montant des amendes de roulage etc).



Dossiers disciplinaires

Comme déjà exposé les années précédentes, les dossiers disciplinaires ne sont traités qu'à la demande du Ministre de l'Intérieur ou du Conseil de Discipline.

D'autre part, il n'est donné suite à une demande des autorités responsables de procéder à une enquête préalable que si, pour des raisons spécifiques, il ne s'avère pas judicieux que le dossier soit traité au sein du corps de police concerné.



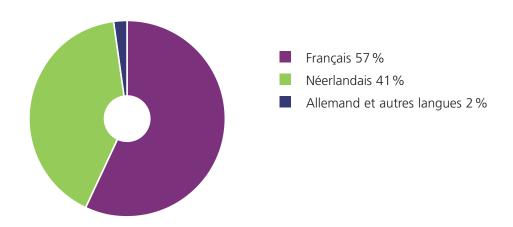
■ Langue dans laquelle la plainte a été adressée à l'AIG

En ce qui concerne la répartition linguistique des plaintes, il appert que le nombre d'enquêtes judiciaires dans les arrondissements néerlandophones est pratiquement identique à celui des francophones.

Les plaintes ont été adressés à l'AIG dans 57 % des cas en français et dans 41 % des cas en néerlandais. Ces chiffres correspondent à l'ensemble des plaintes administratives et judiciaires.

L'enquête est menée dans la langue du plaignant, indépendamment de la langue de la personne concernée.

Un certain nombre de plaintes porte sur l'absence de réponse par la police aux plaignants dans leur langue maternelle lorsqu'ils se trouvent dans une autre région.

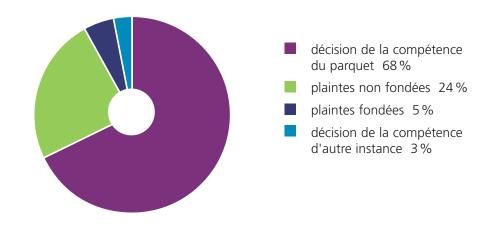


■ Résultats des enquêtes

On constate que le nombre de dossiers judiciaires continue à croître.

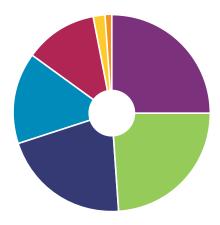
Le graphique du résultat des enquêtes effectuées indique que 68 % étaient judiciaires. En ce qui concerne ces dossiers, la conclusion appartient au Parquet.

En ce qui concerne les enquêtes administratives, l'Inspection générale établit elle-même les conclusions à la clôture de l'enquête. Des 32 % d'enquêtes administratives effectuées, il apparaît qu'environ trois quarts sont considérées comme non fondées. Ceci signifie que ces plaintes ne correspondent pas à une réalité ou qu'il n'existe pas suffisamment d'éléments permettant de conclure à une faute individuelle ou collective.



■ Répartition des plaintes

En ce qui concerne la répartition des dossiers judiciaires traités, on compte pratiquement autant de dossiers en Région Flamande qu'en Région Wallonne.



- Arrondissements judiciaires francophones 25 %
- Arrondissements judiciaires néerlandophones 24%
- Arrondissement judiciaire de Bruxelles 21%
- Direction générales 15 %
- Sans relation avec le service 12 %
- Victime fonctionnaire de police 2%
- Fonctionnaire de police non-identifié 1%

4.2 Médiation

Il est encore toujours trop peu fait appel à la possibilité de médiation, peut-être à cause de son aspect de confrontation.

La condition de base est que les deux parties soient d'accord de s'asseoir à la même table, sous la supervision d'un médiateur.

Il résulte pourtant des médiations déjà réalisées qu'elles peuvent se révéler très constructives pour l'avenir et évitent le démarrage d'une longue procédure.

Une médiation est possible entre fonctionnaires de police ou entre policiers et civils.

4.3 Permanence

En 2005 la permanence du service enquêtes individuelles a été sollicitée à 271 reprises. Pour 22 affaires un traitement immédiat du dossier a été nécessaire; dans les autres cas un rendez-vous a été pris avec le plaignant ou celui-ci a été invité à communiquer ses griefs par écrit à l'Inspection générale afin d'entamer une enquête.

Dans un certain nombre de cas l'intervention s'est limitée à donner un conseil ou un avis à l'appelant.

En 2005 il y a eu exactement 100 appels de plus qu'en 2004.

Dans le courant de l'année, le service de garde a été requis pour assister le Parquet lors d'une descente à la suite à un incident de tir ayant eu des conséquences mortelles. Il a prêté son concours à l'audition du tireur.

Le service IGEO a été présent en tant qu'observateur externe et conseiller en la matière.

Le service de garde a également été requis directement par le Ministère Public. Durant une audience du Tribunal Correctionnel, des accusations graves ont été portées à charge de policiers qui avaient procédé à des arrestations. Le Ministère Public a décidé d'ouvrir immédiatement une enquête afin de faire toute la lumière. Etant donné l'extrême urgence, le service de garde a entamé les devoirs d'enquête dès la fin de l'audience.

4.4 Postes déconcentrés

Les Postes déconcentrés sont des partenaires privilégiés du Service des Enquêtes Individuelles. Une partie importante de leur capacité est consacrée à la réalisation d'enquêtes. Ils travaillent régulièrement en collaboration avec IGEO dans les enquêtes d'envergure.

Les Postes déconcentrés sont un élément primordial de la récolte d'informations grâce à leurs contacts directs avec les zones de police.

Chaque nouveau dossier d'enquête est maintenant d'abord enregistré au siège central, après quoi il est attribué à Bruxelles ou à un Poste déconcentré, en tenant compte des spécificités de la mission, de la plus value du Poste par sa proximité géographique, de la charge de travail existante ou de la capacité nécessaire. Cette nouvelle méthode de travail permet d'attribuer le dossier suivant les disponibilités afin de l'exécuter dans des conditions optimales.

4.5 Oracle

L'AIG a décidé de passer au système informatique Oracle. Fin 2005 le système fonctionnait déjà à l'essai afin de pouvoir débuter réellement le 01.01.2006.

Durant la période d'essai, les enquêteurs ont pu proposer au gestionnaire du système les adaptations nécessaires pour développer un excellent outil doté d'une banque de données performantes. Le système permet également d'établir les liens nécessaires avec les données du Comité P afin d'éviter les doubles emplois dans le traitement des dossiers.

4.6 Communication de l'existence d'une enquête à la hiérarchie

Dans le cadre des enquêtes judiciaires l'AlG n'est pas habilitée à communiquer au Commissaire Général ou au chef de corps concerné qu'une enquête est menée au sujet d'un membre de son personnel.

Il ne revient qu'à un magistrat d'informer la hiérarchie. Les enquêteurs du service IGEO sont d'ailleurs liés par le secret de l'enquête et par conséquent seuls les Parquets sont compétents pour informer les autorités disciplinaires de faits judiciaires à charge des fonctionnaires de police.

La circulaire COL 4 / 2003 du Collège des Procureurs Généraux précise que quand le Parquet reçoit connaissance d'un délit susceptible d'entraîner une procédure disciplinaire à charge d'un fonctionnaire de police, il est chargé d'en informer par écrit l'autorité disciplinaire.

Il ne revient qu'au magistrat de déterminer au cours d'une enquête s'il est opportun d'informer l'autorité disciplinaire des faits à charge du membre du personnel et au sujet de son arrestation éventuelle. Le délit commis doit aussi être de nature à mettre en péril la dignité de la fonction indépendamment du fait qu'il ait été commis dans l'exécution du service ou dans le cadre de la vie privée.

Au cas où une affaire est classée sans suite sur le plan judiciaire, une copie du dossier, ou la partie permettant d'étayer une procédure disciplinaire, doit être transmise à l'autorité disciplinaire.

Dans l'exécution de ses missions judiciaires, l'Inspection générale est arrivée à la constatation que l'autorité disciplinaire n'était pas toujours informée de l'existence d'un dossier judiciaire. Cette information est cependant nécessaire à un bon fonctionnement du service concerné.

Pour des raisons évidentes l'AIG se voit dans certains cas obligée, notamment en matière d'évaluations, de demander au Chef de Corps ou à l'autorité disciplinaire de prendre contact avec le Parquet afin d'être informés.

4.7 ■ Attention à la problématique de la drogue

L'AIG a procédé à quatre enquêtes au sujet de trafic et/ou d'usage de stupéfiants dans le monde policier. Il apparaît clairement de ces dossiers que le débat de société doit aussi être mené dans les milieux policiers.

4.8 Quelques dossiers marquants

Dans le cadre d'une plainte contre la police locale suite à une intervention en matière de tapage nocturne dans une institution publique, une médiation a été demandée à l'inspecteur de quartier car le plaignant souhaitait une solution collégiale.

■ Résultat: l'inspecteur de quartier, avec le soutien de IGEO, a rencontré le responsable de l'institution publique et le plaignant. Il a réussi à obtenir un accord satisfaisant les deux parties.

Un membre d'une zone de police s'est présenté spontanément à l'AIG afin de faire une déclaration dans le cadre d'un dossier ouvert à sa charge par le Service de Contrôle Interne de sa zone. Suite à cette déclaration, le magistrat a décidé que IGEO et le SCI travailleraient ensemble dans ce dossier. Le policier était soupçonné d'avoir volé de l'argent à une personne qu'il avait transférée vers une institution psychiatrique.

Résultat: entendu par une équipe mixte IGEO/SCI, le policier a reconnu avoir volé une somme d'argent importante au préjudice de la personne dont l'état nécessitait un traitement médical.

Un membre du personnel calog a rédigé de faux certificats médicaux et d'autres documents afin d'échapper à ses obligations de service.

Résultat: confronté aux pièces à conviction, le membre du personnel a reconnu avoir commis les faux.

Pour faire plaisir à une connaissance, un membre d'une zone de police a établi durant un congé de maladie de fausses attestations destinées à l'immatriculation de véhicules signalés volés.

■ Résultat: l'enquête et des perquisitions ont démontré que les faits étaient avérés et le policier les a admis.

Suite à la disparition dans un commissariat de stupéfiants saisis, les fonctionnaires de police concernés ont été entendus sur instructions du Parquet.

■ Résultat: l'enquête a démontré que c'était cependant un civil qui avait emporté les stupéfiants malgré la présence de policiers dans le bâtiment.

Une enquête a été ouverte suite à la vente d'abonnements téléphoniques par des fonctionnaires de police en dehors des heures de service. Ils abusaient ainsi de leur fonction.

Résultat : l'enquête judiciaire a permis d'établir la réalité des faits.

Après une attaque d'un transport de fonds, des éléments de l'enquête relatifs au montant du butin ont été dévoilés à la presse.

Résultat: l'enquête a démontré qu'il n'y a pas eu de violation du secret professionnel par des membres de la police.

Lors d'un flagrant délit de vol pendant la nuit, un fonctionnaire de police intervenant a tiré en direction d'un des auteurs qui a été grièvement blessé.

■ Résultat: sous la direction du juge d'instruction, une enquête approfondie a été menée afin de déterminer s'il y avait légitime défense. Une reconstitution détaillée a également été organisée afin de permettre au magistrat de décider des suites à donner au dossier.

A l'occasion d'un achat d'armes de service, une faute de procédure a été commise.

■ Résultat: l'enquête a démontré que certaines dispositions légales relatives aux marchés publics n'ont pas été respectées et le chef de corps a pris les mesures nécessaires pour éviter de pareilles erreurs à l'avenir.

IGEO a mené une enquête d'envergure en collaboration avec un poste déconcentré au sujet de divers délits commis par des fonctionnaires de police au sein d'une zone : détention et usage de stupéfiants, vols qualifiés, etc.

Résultat: suite aux résultats de l'enquête approfondie, les suspects ont été placés sous mandat d'arrêt.

Le comportement d'un policier a attiré l'attention par une tentative de mariage blanc avec une jeune femme d'origine étrangère ainsi que suite à un contact sur internet avec une mineure d'âge sous le couvert d'un pseudonyme.

■ Résultat: les faits ont été établis.

Un inspecteur principal a convaincu un de ses subordonnés de faire une fausse déclaration de témoin dans le cadre d'un accident de roulage, au bénéfice d'un de ses amis.

Résultat : l'enquête a permis d'établir les faits.

5 ■ Le service des statuts (IGST)

Les tâches principales du service statuts relèvent surtout des domaines des évaluations, de la discipline, de la carrière barémique et de la sélection.

L'année 2005 a été placée essentiellement sous le signe des évaluations des mandataires. Parallèlement à la poursuite des évaluations intermédiaires en vue de la nomination au grade de commissaire divisionnaire ont débuté, dans le courant de l'année, les premières évaluations finales pour le renouvellement du mandat.

L'autre sujet d'attention qui a marqué l'année 2005 porte sur l'évolution du système d'évaluation du personnel policier. Bien que les nouveaux textes légaux sur lesquels l'Inspection générale a donné un avis, paraîtront dans le courant de l'année 2006, la nouvelle procédure d'évaluation a pu démarrer déjà en 2005. L'introduction et l'application des nouvelles dispositions dans cette matière auront sans doute des conséquences sur la quantité, la nature et le contenu des dossiers devant être traités par le Conseil d'appel.

L'avis rédigé au profit du Conseil de discipline suite à une requête en reconsidération représente aussi une des missions importantes du service des statuts en 2005. Non seulement le Conseil de discipline, mais également les autorités disciplinaires, le membre du personnel concerné et son défenseur profitent du rôle objectif que l'Inspection générale remplit dans ce cadre et souvent l'estiment aussi à sa juste valeur.

Durant l'année écoulée, le service des statuts a joué en outre un rôle actif dans la mission d'évaluation du statut (voir point 3.2.1 ci-avant). Les renseignements et l'analyse des réponses fournies dans le cadre de l'enquête menée par l'AIG ont été exploités en collaboration avec les membres d'IGIN.

La répartition de la capacité du service des statuts pour l'année 2005 apparaît comme suit:

- Discipline: 4.785 heures (28 %)
- Evaluation des mandataires: 4.611 heures (27 %)
- Avis juridique et appui aux autres services: 2.323 heures (14 %)
- Conseil d'appel: 1.496 heures (9 %)
- Evaluation du statut du personnel de police: 1.141 heures (7 %)
- Stratégie, réunions, formations, journées d'étude, etc: 1.137 heures (7 %)
- Divers (autres dossiers, administration,...): 1.060 heures (6 %)
- Commission paritaire: 547 heures (3 %)

5.1 ■ Le Conseil d'appel

Le système d'évaluation pour le personnel policier comme prévu dans la loi EXODUS (Chapitre VII – Art 52 à 64) et l'AR PJPol (Titre VII – Partie VII) aurait dû s'appliquer de facto au 01/04/2005. Suite aux critiques sur la lourdeur de la procédure, le système d'évaluation a été revu et adapté. Les adaptations des dispositions réglementaires existantes seront publiées dans le courant de 2006. L'application des nouvelles règles se fera avec effet rétroactif dans la mesure où la première période d'évaluation pour l'ensemble du personnel débute entre le 1 avril 2005 et le 31 mars 2006. Les premières évaluations effectives sur base du nouveau système ne se dérouleront qu'à partir du 1 mars 2007. Il s'ensuit que jusqu'à ce jour le Conseil d'appel a traité les dossiers sur base des dispositions transitoires reprises dans l'AR PJPol et les circulaires ministérielles GPI 11 et GPI 11 bis (respectivement du 27 mars 2003 et du 24 juin 2004).

5.1.1 ■ Constatations générales

Tout d'abord, il est frappant de constater qu'à côté des objections de fond le requérant ou son représentant reprend systématiquement dans les moyens de défense des fautes ou des manquements liés au déroulement de la procédure. La défense renvoie toujours au non respect des formes prescrites comme stipulées dans la GPI 11 et GPI 11 bis. Dans certaines requêtes, la validité même de ces circulaires ministérielles est remise en question.

Les requêtes introduites étaient, en comparaison avec les années précédentes, plus pertinentes et, pour la plupart, de nature plus complexe. Ceci est explicité plus loin au point 5.1.4.

Dans de nombreux cas, les responsables ont négligé de motiver en profondeur l'avis émis. Beaucoup de dossiers ne contenaient pas les données concrètes et suffisantes pour justifier un avis insuffisant. Les 5 domaines, déterminés clairement dans la circulaire ministérielle GPI 11 et pour lesquels l'avis doit contenir un commentaire décisif, n'étaient pas suffisamment décrits, voire pas du tout abordés. Trop souvent encore dans la motivation de l'avis, le responsable s'est limité à des généralités. Dans certains cas même, nous avons constaté une certaine incohérence entre le commentaire et l'avis insuffisant.

Les circulaires ministérielles mentionnées ci-dessus ont prévu aussi toute une série de prescriptions de forme qui n'ont pas toujours été suivies par les reponsables de l'avis. Parmi celles-ci on peut citer, entre autres, le fait qu'aucun entretien préalable (durant lequel le projet d'avis est discuté) n'ait eu lieu ou que les pièces du dossier d'évaluation n'aient pas été signifiées pour prise de connaissance, l'absence de description des différents domaines et finalement, l'insertion dans le dossier de pièces rédigées dans une autre langue.

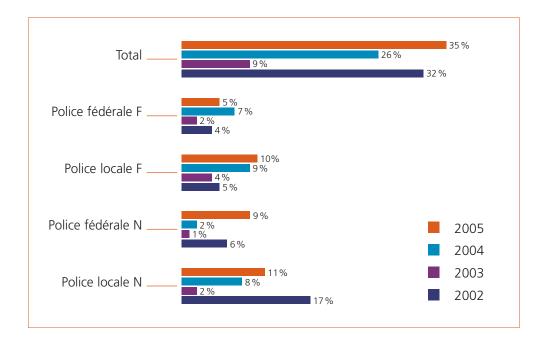
5.1.2 ■ Requêtes reçues

Le nombre de recours que l'Inspecteur général a reçu en tant que président du Conseil d'appel a encore augmenté en 2005.

En effet, 35 recours ont été réceptionnés cette année, ce qui correspond à une hausse de 35 % par rapport à 2004.

Evolution des requêtes reçues depuis 2002

Requêtes	2002	2003	2004	2005	Différence 2004
Police Locale N	17	2	8	11	+ 3
Police Fédérale N	6	1	2	9	+ 7
Police Locale F	5	4	9	10	+ 1
Police Fédérale F	4	2	7	5	- 2
Total	32	9	26	35	+ 9



Parmi les recours introduits, 16 l'ont été à l'encontre d'un avis émis dans le cadre d'une augmentation barémique, 12 dans celui d'une promotion et 5 suite à une demande de mobilité. D'autres raisons, comme des réaffectations ou des désignations dans une fonction supérieure, n'ont été rencontrées que sporadiquement.

Aperçu des requêtes reçues en 2005

Langue	Origine	Raison	Déjà traitée		Recevable		Décision prise	
			OUI	NON	OUI	NON	Bon	Insuff.
20 N	11 PolLoc	5 Promotion (1)	2	1	2		2	
		3 Avanc. Baré.	2	1	2		2	
		2 Mobilité	2		2		2	
		1 Autres	1		1		1	
	9 PolFed	2 Promotion		2				
		7 Avanc. Baré. (2)	2	5	2		1	
		0 Mobilité						
		0 Autres						
	Total N		9	9	9		8	
	10 PolLoc	2 Promotion		2				
		5 Avanc. Baré. (3)	2	3	2		1	
15 F		2 Mobilité	2		2		2	1
		1 Autres (4)	1		1			
	5 PolFed	3 Promotion	1	2	1		1	
		1 Avanc. Baré.		1				
		1 Mobilité (5)						
		0 Autres						
Total F			7	8	4	1	4	1
Total N + F			16	17	13	1	6	1

⁽¹⁾ Deux mémoires de défense ont été retirés avant traitement par le Conseil d'appel.

5.1.3 ■ **Dossiers traités**

Au total, 31 dossiers ont été soumis au Conseil d'appel. De ces derniers, 27 ont été déclarés recevables. Dans 22 cas, il a été décidé de modifier l'avis insuffisant en une mention finale "BON". Cela signifie que pour 71% des requêtes introduites, ou 81% des dossiers considérés recevables, l'avis a été modifié en une mention finale "BON".

Dans 3 dossiers, le Conseil d'appel a décidé de considérer l'avis donné comme étant "nul" et de ne pas le traiter dès lors sur le fond. Les raisons pour déclarer la nullité étaient d'une part la non application de la procédure d'avis et d'autre part le fait que le responsable à la base de la rédaction de l'avis n'était pas compétent.

⁽²⁾ Dans un cas l'avis établi était considéré comme nul par le Conseil d'appel.

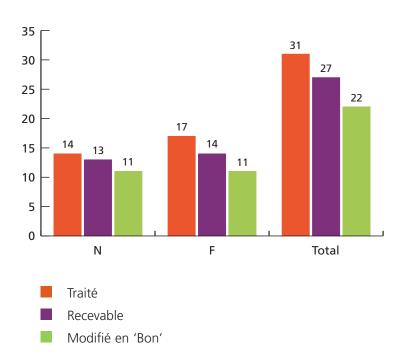
⁽³⁾ Dans un cas l'avis établi était considéré comme nul par le Conseil d'appel.

⁽⁴⁾ Dans un cas l'avis établi était considéré comme nul par le Conseil d'appel.

⁽⁵⁾ Le mémoire de défense a été retiré avant traitement par le Conseil d'appel.

Réception des dossiers recevables + modification de la mention finale

	Traité	Recevable	%	Modifié en 'bon'	%
N	14	13	93	11	79
F	17	14	82	11	65
Total	31	27	87	22	71



5.1.4 **■ Problèmes**

Les requêtes introduites auprès du Conseil d'appel au cours de l'année 2005 se distinguent par une complexité toujours plus importante. En effet, de nombreux requérants sont aujourd'hui défendus par des avocats. Si cela ne présente en soi aucun inconvénient, on remarque que les requêtes étaient de plus en plus axées sur des problèmes de procédure et appuyées par des arrêts du Conseil d'Etat. Cette évolution a eu des conséquences sur les décisions rendues par le Conseil d'appel. En effet, les membres qui en font partie craignant des recours devant le Conseil d'Etat ont eu en effet tendance à rendre un avis favorable au requérant lorsque la procédure prévue par les GPI 11 et 11 bis n'avait pas été scrupuleusement respectée par l'évaluateur. Un tel point de vue peut se comprendre étant donné que les bases juridiques sur lesquelles repose toute la procédure devant le Conseil d'appel sont à tout le moins succinctes. Une telle position du Conseil d'appel risque cependant d'avoir des effets négatifs dans la mesure où le Conseil ne remplirait plus la mission que lui a confié le législateur, à savoir, de réformer ou non une évaluation émise.

Afin de limiter au maximum ce risque, IGST a présenté un dossier au Ministre de l'Intérieur destiné à introduire dans le cadre du processus législatif en cours en matière d'évaluation du personnel, les adaptations nécessaires afin de permettre au Conseil d'appel de remplir pleinement son rôle. Dans ce même dossier adressé au Ministre de l'Intérieur, nous proposons d'éclaircir et de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par l'expression "le Conseil d'appel statue sur base du dossier d'évaluation". En effet, les membres du Conseil défendent davantage l'option d'une procédure exclusivement écrite.

5.1.5 Conclusions

Les décisions prises par le Conseil d'appel sont dans 70 % des cas favorables au membre du personnel concerné. Les modifications en mention finale "BON" découlent principalement d'une motivation insuffisante de la décision, d'un non respect des règles prescrites et des carences (parfois importantes) au niveau de la constitution du dossier d'avis par le responsable.

Avec l'introduction du nouveau système d'évaluation, les évaluateurs sont obligés de suivre une formation, ce qui devrait avoir des effets favorables, d'une part sur la qualité des dossiers et d'autre part, sur le respect de la procédure et des dispositions légales. Tout ceci doit contribuer finalement à améliorer la qualité des évaluations et aura sans nul doute, des effets aussi sur les décisions à prendre par le Conseil d'appel.

5.2 ■ Commission paritaire

Les membres de la police ont non seulement une fonction d'autorité, mais aussi une fonction d'exemple. Il est donc logique que celui qui désire entamer une carrière dans un service de police doit être de conduite irréprochable. Des personnes ayant un passé judiciaire, celles qui entretiennent des relations avec des milieux suspects ou qui sont connus en matière de drogue ne peuvent pas être autorisées à faire partie d'un tel service.

C'est le directeur du recrutement et de la sélection de la police fédérale qui décide si un candidat fonctionnaire de police satisfait ou non aux conditions spécifiques d'admission. Lorsque le directeur prend une décision qui empêche le candidat d'accéder à la formation de base de fonctionnaire de police ou qui lui impose une limitation territoriale, ce dernier peut introduire un recours auprès du Ministre de l'Intérieur. Avant de prendre une décision définitive, le Ministre recueille l'avis de la Commission paritaire.

5.2.1 ■ **Dossiers reçus et traités**

En 2005, seulement trois candidats pour une fonction dans un service de police ont introduit un recours auprès du Ministre de l'Intérieur contre la décision du directeur du recrutement et de la sélection. Seule une de ces requêtes a déjà été traitée par la Commission paritaire. La Commission paritaire a, de plus, émis un avis pour deux dossiers datant de 2003 et cinq dossiers ouverts en 2004. Six dossiers doivent encore être traités dans le courant 2006 par la Commission paritiaire.

5.2.2 Avis émis

Début 2005, les mandats des membres de la Commission paritaire ont dû être prolongés. Par l'AM du 23 mars 2005, le Ministre de l'Intérieur a désigné les membres de la Commission pour une nouvelle période de trois ans (AM du 23 mars 2005).

La Commission paritaire a tenu en 2005 cinq séances au cours desquelles huit dossiers ont été traités. Il s'agissait essentiellement de dossiers ouverts avant 2005. Dans quatre cas, la Commission paritaire était d'avis que les candidats n'avaient pas une conduite irréprochable et conseillait au Ministre de ne pas les admettre dans les services de police. Pour trois autres candidats, la Commission était d'avis que les intéressés rentraient bien dans les conditions pour une fonction à la police. Dans un dossier, la Commission paritaire n'a pas formulé d'avis car l'appel auprès du Ministre de l'Intérieur avait été introduit en dehors du délai prévu.

Aperçu des dossiers

Dossiers	Dossiers "N"	Dossiers "F"	Total	
Dossiers des années précédentes	8	3	11	
Appels introduits	1	2	3	
Avis émis	6	2	8	
Défavorable	2	2	4	
Favorable	3	0	3	
Hors délai	1	0	1	
Encore à traiter en 2006	3	3	6	

5.2.3 ■ Conclusion

La majorité des appels traités par la Commission paritaire en 2005 concernaient des candidats policiers impliqués dans la vente ou la possession de stupéfiants. Les autres dossiers concernaient principalement des candidats connus pour divers faits punissables tels que vol, infractions graves en matière de circulation, ou encore coups et blessures volontaires.

Bien que le nombre de dossiers d'appel pour lesquels le Ministre de l'Intérieur demande l'avis obligatoire de la Commission paritaire ait toujours été limité, il a cependant toujours été, au cours des années précédentes, en augmentation constante (de 8 en 2002 à 14 en 2004). En 2005, l'avis de la Commission paritaire n'a été sollicité que dans trois dossiers. Cette situation pourrait découler d'anomalies dans l'application ou le suivi de la procédure prescrite. Il n'est pas exclu que l'enquête de moralité (comme c'était le cas avant la réforme) ait été intégrée dans la procédure de sélection. Cette évolution doit être suivie de près si on veut faire en sorte que la Commission paritaire puisse exercer pleinement la mission qui lui est confiée. Nous devons en effet veiller à éviter une érosion injustifiée des compétences de la Commision paritaire.

Finalement, il faut encore remarquer que la loi du 3 mai 2005 modifiant la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité est parue au Moniteur belge vers la mi-2005. Cette loi prévoit un nouveau système d'attestation et d'avis de sécurité et pourrait dès lors avoir un impact sur les conditions de recrutement des membres du personnel des services de police. Il reste à voir comment évoluera le rôle de la Commisison paritaire dans ce nouveau cadre légal.

5.3 ■ **Droit disciplinaire**

5.3.1 ■ Rôle de l'Inspection générale

Cette année encore, les membres du service des statuts ont représenté, en leur qualité d'expert, l'Inspecteur général devant le conseil de discipline quand cet organe a été appelé à siéger pour débattre d'un dossier disciplinaire. Les activités du service des statuts dans le domaine de la discipline se sont essentiellement concentrées sur cette mission. Celle-ci constitue pour l'Inspection générale une importante source d'information dans le cadre de sa tâche générale de surveillance des services de police. C'est pourquoi elle sera développée aux points 5.3.2. et 5.3.3. ci-après.

Le service des statuts a également traité en 2005 plusieurs contestations relatives à la prise en compte de prestations de service effectuées pour assurer une défense en discipline.

Pour l'une de ces contestations, nous avons été amenés à constater que certains déplacements effectués par un membre du personnel – défenseur disciplinaire – dans le cadre d'un dossier disciplinaire étaient considérés comme prestations de service sur le plan de l'organisation du temps de travail mais qu'au niveau pécuniaire, ils n'étaient pas pris en compte comme déplacements de service. Cette problématique a été soumise pour examen à la direction du service juridique, du contentieux et des statuts de la police fédérale.

En 2005, tout comme en 2004, des membres du service des statuts ont participé à des sessions d'information sur la réglementation en matière de discipline. Durant celles-ci, l'attention a porté principalement sur la procédure disciplinaire et les problèmes spécifiques qu'elle entraîne ainsi que sur le rôle à la fois du Conseil de discipline et de l'Inspecteur général.

Dans les rapports annuels 2003 et 2004, les activités du groupe de travail "discipline" mis en place à l'Inspection générale et chargé de l'évaluation du cadre légal de la réglementation disciplinaire des services de police ont été développées.

Le 8 février 2005, le groupe de travail envoya une série de propositions motivées au Ministre de l'Intérieur en vue de l'adaptation de la législation en matière de discipline.

Quelques propositions du groupe de travail:

- extension des compétences du Conseil de discipline pour une application uniforme du statut disciplinaire dans la police,

- adaptation de la composition du Conseil de discipline de sorte que lors de la discussion d'un dossier disciplinaire, siègent à chaque fois un membre de la Police fédérale et un membre de la Police locale,
- un allongement de certains délais de procédure, la transformation des délais en matière de procédure disciplinaire de délais d'ordre en délais à peine de nullité et une précision des délais attribués à certaines autorités pour communiquer leur avis dans un dossier disciplinaire.

Le groupe de travail a aussi transmis au Ministre de l'Intérieur une liste de points de discussion qui pourraient éventuellement être approfondis par le groupe (les sanctions disciplinaires - existe-t-il un besoin pour de nouvelles sanctions disciplinaires? l'actuelle distinction entre sanctions disciplinaires légères et lourdes doit-elle être maintenue? - une description concrète de la tâche d'une personne chargée d'une enquête préalable dans un dossier disciplinaire, la rédaction d'un article de loi en rapport avec la poursuite disciplinaire de l'usage de stupéfiants par un membre du personnel, le regroupement dans un seul dossier disciplinaire de plusieurs faits disciplinaires commis par un membre du personnel).

Comme fin décembre 2005 le groupe de travail "discipline" n'avait pas encore enregistré de réactions aux propositions formulées, ce dernier a dès lors suspendu provisoirement ses activités.

Aussi bien le Ministre de l'Intérieur et le Conseil de discipline que l'autorité locale disciplinaire ont demandé en 2005 à l'Inspection générale de mener - ou de compléter - des enquêtes préalables concernant des transgressions disciplinaires commises par des membres du personnel des services de police. Ces enquêtes au nombre de 11 ont été exécutées par le service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale. Concernant les enquêtes préalables exécutées dans le cadre de dossiers disciplinaires, il n'y a donc pas d'interaction entre le service des statuts et le service des enquêtes individuelles. Cette mesure permet au délégué de l'Inspecteur général, membre du service des statuts, de rendre un avis neutre et indépendant dans un dossier disciplinaire pour lequel l'Inspection générale a mené une enquête préalable.

5.3.2 ■ Le point de vue de l'Inspecteur général en matière de dossier disciplinaire

La loi concernant le statut disciplinaire des membres des services de police prévoit que chaque fois que le Conseil de discipline traite un dossier dans lequel il est proposé d'imposer au membre du personnel une sanction lourde, l'Inspecteur général ou son délégué est entendu. L'Inspecteur général ou son délégué peut ainsi donner sa vision sur les différents aspects du dossier disciplinaire. Cette vision est exprimée dans un rapport rédigé sur base du dossier disciplinaire tel que l'autorité disciplinaire supérieure l'a composé. Elle peut être adaptée en fonction des arguments apportés par l'autorité disciplinaire supérieure et le membre du personnel concerné lors des séances du Conseil de discipline.

En 2005, l'Inspecteur général ou son délégué a émis un avis devant le Conseil de discipline dans 84 dossiers - en 2004 il y en a eu 82 - dans lesquels l'autorité disciplinaire

supérieure proposait d'infliger au membre du personnel une sanction lourde. Pour beaucoup de ces dossiers disciplinaires, plusieurs séances ont dû se tenir et plusieurs avis ont dû être donnés. Au total, les délégués de l'Inspecteur général ont assité à 124 séances du Conseil de discipline et 106 rapports ont été rédigés.

Les dossiers dans lesquels l'Inspecteur général ou son délégué a rempli son rôle d'expert peuvent être répartis comme suit, par catégorie de grade⁵:

2005	Calog	Auxiliaire	AINP	INP	INPP	СР	CDP
Dossiers francophones	1	1	2	17	11	4	1
Dossiers néerlandophones	0	3	0	28	14	1	1
Total	1	4	2	45	25	5	2

Sur les 84 dossiers disciplinaires traités par l'Inspection générale, 67 concernaient des membres de la police locale. Dans les 17 autres dossiers, l'autorité disciplinaire supérieure a proposé d'infliger une sanction disciplinaire lourde à des membres du personnel de la police fédérale.

5.3.3 Points litigieux en matière de procédure disciplinaire

De par sa participation aux débats devant le Conseil de discipline, l'Inspecteur général ou son délégué possède une bonne perception des différents aspects d'un dossier disciplinaire (l'application pratique de la procédure disciplinaire, la problématique de l'imputation des faits, le degré de la sanction,...).

Dans le rapport annuel de 2004, on s'est penché en détail sur le fait que le non respect de certaines dispositions de la procédure disciplinaire avait comme conséquence qu'une sanction disciplinaire ne pouvait plus être infligée à un membre du personnel. Le même phénomène a été constaté en 2005. Cette année, le Conseil de discipline a conseillé à l'autorité disciplinaire supérieure dans une quinzaine de dossiers (ou 17% du total) de mettre fin à la procédure du fait que des délais prescrits à peine de nullité n'avaient pas été respectés ou parce que le Collège de police – dans son rôle d'autorité disciplinaire supérieure – n'était pas valablement composé. Bien que le nombre de cas relevés a diminué par rapport à 2004 où ils représentaient 30% des dossiers, le pourcentage actuel est encore beaucoup trop élevé.

Il ressort de ce qui précède que cette année encore, l'Inspection générale a pu constater des problèmes spécifiques relatifs au contenu et à la constitution de dossiers disciplinaires.

- Tout d'abord, il apparaît que le rôle d'une personne qui est chargée d'une enquête préalable en matière disciplinaire (art 32 et 38 de la loi disciplinaire) n'est pas toujours

CDP: commissaire divisionnaire de police, CP: commissaire de police, INPP: inspecteur principal de police, INP: inspecteur de police, AINP: aspirant inspecteur de police, AXP: agent auxiliaire de police, Calog: membre du personnel du cadre administratif et logistique/militaire.

⁽⁵⁾ Abréviations

rempli de manière correcte. On constate encore souvent que l'autorité confie à une seule et même personne à la fois l'enquête préalable et l'enquête judiciaire qui découlent des mêmes faits. Une telle situation doit être évitée absolument. En effet, si les 2 enquêtes sont effectuées par la même personne, le risque est grand de voir des éléments transposés d'un dossier vers l'autre et que, par exemple, des éléments d'une enquête judiciaire soient utilisés, sans autorisation du magistrat compétent, dans un dossier disciplinaire.

- Ensuite, il appartient à la personne chargée d'exécuter une enquête préalable de faire rapport sur les faits examinés à l'autorité disciplinaire qui lui a confié la mission. Cet enquêteur préalable doit rapporter tous les éléments dont l'autorité disciplinaire doit disposer pour prendre une décision sur l'engagement ou non de poursuites disciplinaires. Quand une autorité disciplinaire supérieure est amenée à décider sur base d'une enquête bâclée et en arrive à entamer une procédure disciplinaire proprement dite, elle s'expose à devoir revenir ultérieurement sur sa décision. Le délégué de l'Inspecteur général a pu constater à plusieurs reprises que, bien souvent, le véritable débat sur l'existence de faits très graves mis à charge débutait au cours des séances du Conseil de discipline. Le Conseil de discipline a dû également aviser à plusieurs reprises en 2005, l'autorité supérieure que les transgressions disciplinaires n'étaient pas du tout établies ou prouvées.
- La législation disciplinaire stipule que le Collège de police dans certains cas intervient comme autorité disciplinaire. C'est alors en tant qu'organe collégial que le Collège de police remplit ce rôle et prend des décisions. Il est arrivé de nombreuses fois qu'un membre du personnel faisant l'objet d'une procédure disciplinaire, ou son défenseur, demande que les extraits des procès-verbaux des séances du Collège de police soient joints au dossier disciplinaire. De cette manière le membre du personnel peut contrôler si le Collège de police a tenu compte des règles de procédure exigées pour qu'une décision se prenne de manière valable. La loi sur la police intégrée du 7 décembre 1998 détermine la composition du Collège de police et le nombre de voix de chaque bourgmestre qui en fait partie. L'article 14 de la Nouvelle Loi Communale règle la manière suivant laquelle la fonction de bourgmestre est exercée en cas d'absence ou d'empêchement d'un bourgmestre. Ces règles doivent impérativement être respectées. C'est ainsi qu'il n'est pas prévu qu'un membre du Collège de police transmette sa compétence à un autre membre du Collège. Le non respect des règles précitées par le Collège, quand il prend une décision dans le cadre d'un dossier disciplinaire, peut amener le Conseil de discipline à devoir émettre l'avis que la procédure disciplinaire est frappée de nullité.

L'Inspection générale a pu constater que le respect des délais prévus par la loi disciplinaire reste un point épineux.

L'art 56, deuxième alinéa de la loi disciplinaire détermine les différents points de départ du délai pour la signification d'un rapport introductif dans le cas où les faits qui peuvent constituer des transgressions disciplinaires font également l'objet d'une information judiciaire ou de poursuites pénales. Un de ces points de départ est le jour où l'autorité disciplinaire est informée par l'autorité judiciaire qu'une décision judiciaire définitive est prononcée. Une autorité disciplinaire doit-elle préalablement à l'engagement de poursuites disciplinaires attendre la décision judiciaire définitive ou peut-elle enta-

mer une procédure disciplinaire dès qu'elle-même, éventuellement via une enquête préalable, dispose d'éléments suffisants pour le faire ? Que doit-on comprendre par une décision judiciaire définitive : doit-on, si le membre du personnel conteste un jugement pénal devant la Cour de Cassation, attendre le jugement de cette Cour ou l'autorité disciplinaire peut-elle débuter une procédure disciplinaire si le juge du fond a considéré que les faits sont établis et peuvent être imputés au membre du personnel ? Dans trois arrêts (Conseil d'Etat, Van Haandel, n° 135.028 du 20 septembre 2004, conseil d'Etat, Coudijzer, n° 135.030 du 20 septembre 2004 et Conseil d'Etat, Corre, n° 137.406 du 22 novembre 2004), le Conseil d'Etat va dans le sens d'une application littérale de l'article de loi précité.

L'Inspection générale est néanmoins d'avis que, de toute façon, la possibilité doit cependant exister de sanctionner disciplinairement un membre du personnel d'un service de police le plus vite possible. Cette vision correspond mieux à la philosophie d'une sanction rapide et adéquate comme contenue dans la législation disciplinaire actuelle. L'article 38 sexies de la loi disciplinaire prévoit, entre autres, qu'une autorité disciplinaire supérieure dispose d'un délai de 15 jours pour notifier sa proposition de sanction au membre du personnel concerné par une procédure disciplinaire. Si l'autorité disciplinaire ne respecte pas ce délai, elle est considérée comme renonçant aux poursuites disciplinaires; autrement dit, le délai de 15 jours est considéré comme un délai d'échéance. Cet article de loi est analysé par le Conseil d'Etat dans un arrêt suspensif de décembre 2005 (Conseil d'Etat, Van der Smessen, n°153.180 du 23 décembre 2005). Le Conseil d'Etat dénonce la construction illogique de l'article 38 sexies de la loi disciplinaire: dans le même article, il est d'une part indiqué de prendre la décision concernant les suites disciplinaires dans les 15 jours alors que d'autre part, il est question de communiquer au membre du personnel concerné cette même décision dans les 15 jours. Le Conseil d'Etat arrive à la conclusion qu'une application correcte de cet article implique non seulement d'infliger une sanction disciplinaire dans les 15 jours, mais aussi de la notifier au membre du personnel dans ce même délai. In casu, la notification de la proposition de sanction, prise et envoyée dans le délai déterminé par l'article 38 sexies de la loi disciplinaire intervenait un jour après son expiration. Le Conseil d'Etat a, de ce fait, suspendu l'exécution de la décision de l'autorité disciplinaire supérieure par laquelle la démission d'office était infligée au membre du personnel concerné.

Par le biais de cet exemple, l'Inspection générale veut simplement attirer l'attention sur le fait qu'une discussion à propos d'un article de la loi disciplinaire susceptible d'interprétation fait en sorte qu'une sanction imposée par l'autorité n'a pu être exécutée et que les faits à la base du dossier disciplinaire n'ont pu être abordés au cours de la procédure disciplinaire.

- Un dernier point qui mérite d'être évoqué concerne la fixation de la sanction et plus précisément l'argument utilisé par la défense qu'il faut tenir compte dans ce cadre de la peine ou des mesures prises en faveur de l'intéressé et que le juge pénal a prononcées pour les mêmes faits.

L'Inspection générale peut difficilement être d'accord avec ce point de vue. A cet égard, il est intéressant de se référer à un article du Professeur Dr. I. Opdebeek paru dans le "Rechtskundig Weekblad" du 19 juin 2004 et dans lequel le professeur souligne

qu'une autorité disciplinaire n'est pas liée par la manière dont le juge pénal a apprécié le comportement d'un fonctionnaire, qu'une procédure pénale et une procédure disciplinaire diffèrent par leur fondement, leur portée et leur objectif et que lorsqu'un juge pénal accorde une mesure de "clémence" comme une suspension du prononcé ou une condamnation avec sursis, cela n'empêche nullement l'autorité disciplinaire, moyennant une motivation suffisante, d'infliger encore une sanction très lourde (voir Conseil d'Etat, Olbrechts, n° 122.540 du 8 septembre 2003). Le Conseil d'Etat rappellait ce point de vue dans un arrêt concernant un fonctionnaire de police qui, pendant son temps libre, avait pris des substances illicites. Le Conseil d'Etat estime que pour fixer le degré de la sanction, une autorité doit tenir compte de l'intérêt du service dont elle est responsable et que dans ce cadre elle se prononce sur le caractère irrévocable ou non de la rupture de confiance entre l'autorité et le fonctionnaire. Le Conseil d'Etat ajoute encore que le fait que le fonctionnaire de police concerné dans cette affaire, ne fut pas suspendu préventivement ne démontre pas en soi le caractère illicite de la mesure de démission (Conseil d'Etat, De Grave, n° 149.922 du 10 octobre 2005).

En participant aux débats tenus au sein du Conseil de discipline, l'Inspection générale a pris connaissance de différentes pierres d'achoppement avec lesquelles les autorités disciplinaires peuvent être confrontées lorsqu'elles veulent punir un membre du personnel qui a commis des faits disciplinaires répréhensibles. Certains de ces écueils ont été exposés brièvement ci-avant. L'Inspection générale plaide pour une modification de la loi disciplinaire qui seule pourrait remédier à tous ces points de discussion.

Le présent rapport ne comporte pas d'analyse détaillée des décisions disciplinaires prononcées par l'ensemble des autorités disciplinaires car cela relève des compétences du Conseil de discipline dont les rapports annuels comportent, conformément à l'arrêté royal d'exécution de la loi disciplinaire du 26 novembre 2001, outre un relevé des faits, une analyse fouillée en la matière. Vu la confidentialité de ces rapports et l'absence de la banque de données de jurisprudence, le service des statuts se tient à la disposition de tous ses partenaires pour les aider à appliquer correctement les procédures, à en éviter les pièges, à déterminer la juste proportionnalité de la sanction à appliquer et à œuvrer à la mise en place de cette banque de données tant attendue.

Le rôle actif du service des statuts lors des séances du Conseil de discipline participe à la tenue à jour de cette expertise et favorise un respect de plus en plus uniforme tant des procédures que des principes déontologiques qui sous-tendent toujours les procédures disciplinaires.

5.4 Evaluation des mandataires

La plupart des fonctions clés au sein de la nouvelle structure de la police intégrée ont été attribuées par mandat pour une période de 5 ans. Les premiers mandataires tant de la police fédérale que de la police locale ont été désignés dans le courant 2001. La demande de renouvellement de leur mandat devait donc être introduite dans le courant de 2005.

Pour pouvoir obtenir le renouvellement de leur mandat, les mandataires doivent se soumettre à une évaluation finale. Une évaluation favorable les autorise à poursuivre leur mandat pour un deuxième terme de 5 ans.

L'Inspecteur général est président de la commission d'évaluation pour les fonctions de directeur coordonnateur administratif (Dirco) et de directeur judiciaire (Dirjud). La préparation et l'organisation des séances sont à charge du service des statuts au sein duquel un membre assume la fonction de secrétaire. Celui-ci rédige, sur base des avis formulés par les membres de la commission, le projet de rapport d'évaluation.

Durant l'année écoulée, l'Inspecteur général et les deux inspecteurs généraux adjoints ont siégé, en outre, dans de nombreuses commissions d'évaluation pour la fonction de chef de corps de la police locale ainsi que pour celle de directeur à la police fédérale. Le service des statuts est chargé dans ce cadre de la préparation du dossier au profit de l'Inspecteur général ou de son adjoint, ce qui implique, entre autres, la récolte et la synthèse des informations disponibles, l'analyse du rapport synoptique et des pièces annexes ainsi que la remise d'un avis motivé.

Quant aux évaluations intermédiaires en vue de la nomination du mandataire au grade de commissaire divisionnaire, elles se sont poursuivies en 2005.

5.4.1 Les commisions d'évaluation dans lesquelles l'Inspecteur général est président

Les directeurs coordonnateurs administratifs (Dirco)

En 2005, une seule évaluation intermédiaire d'un directeur coordonnateur administratif devait encore être finalisée. L'intéressé a été évalué positivement et ensuite nommé au grade de commissaire divisionnaire. Dans le cadre du renouvellement des mandats, 18 évaluations finales ont déjà été réalisées (11 N,7 F et 1 D) et toutes ont conclu que les intéressés donnaient satisfaction dans l'emploi, ce qui les autorise à prolonger leur fonction de mandataire.

Quatre évaluations finales de primo-directeurs doivent encore être exécutées en 2006.

Un Dirco N qui ne fait pas partie des primo-mandataires sera seulement examiné fin 2008.

Comme ils atteignaient l'âge légal de la pension, deux Dirco (1 N & 1 F) n'ont pas sollicité le renouvellement de leur mandat. Un Dirco (F) qui demanda le renouvellement de son mandat n'a finalement pas été soumis à l'évaluation finale suite à une carence dans les textes légaux en matière de procédure (voir point 5.4.7 ci-après).

Les directeurs judiciaires (Dirjud)

Seuls deux directeurs judiciaires ayant atteint l'âge légal de la pension n'ont pas demandé le renouvellement de leur mandat.

Les autres (soit 25) l'ont demandé et ont été par conséquent soumis à une évaluation finale qui pour tous a été conclue positivement, ce qui permet la prolongation des mandats.

Il faut remarquer qu'en 2005, 4 évaluations intermédiaires (différées) ont été exécutées avec un avis favorable pour les intéressés. Les 4 directeurs judiciaires ont été nommés par la suite au grade de commissaire divisionnaire de police.

5.4.2 Les Commisions d'évaluation dans lesquelles l'Inspecteur général siège en qualité de membre

Chefs de corps de la Police locale

En 2005, 60 chefs de corps de la Police locale (27 N & 33 F) ont été soumis à l'évaluation intermédiaire. Dans un cas seulement la commission d'évaluation a été d'avis que le mandataire concerné ne satisfaisait pas dans l'emploi. Les 59 autres chefs de corps, en raison de l'évaluation favorable, ont été nommés au grade de commissaire divisionnaire de police.

En outre, 18 chefs de corps (5 F & 13 N) ont été soumis à une évaluation finale en vue du renouvellement de leur mandat. Tous ont été évalués positivement et donc reconduits dans leur mandat.

Directeurs de la Police fédérale

Toutes les évaluations finales (1 N & 14 F) se sont clôturées par une conclusion positive. En 2005, 6 évaluations intermédiaires devaient encore être finalisées. Pour deux directeurs, la commission a estimé qu'ils ne satisfaisaient pas dans l'emploi. Les quatre autres ont été évalués favorablement et nommés au grade de commissaire divisonnaire.

5.4.3 ■ La lettre de mission

Au début de chaque mandat, une lettre de mission doit être rédigée dans laquelle on retrouve les objectifs à atteindre au cours du mandat, ainsi que les moyens mis à la disposition du mandataire pour réaliser ces objectifs. Avec cette lettre de mission comme base de référence, la commision d'évaluation peut en fin de mandat vérifier si:

- les objectifs fixés préalablement ont été atteints ou non
- le mandataire disposait de moyens suffisants
- il a utilisé ces moyens de manière efficiente et conscienceuse
- le fait qu'il n'ait pas atteint, le cas échéant, les objectifs découle d'un manque de moyens ou plutôt d'un usage incontrôlé de caux-ci, sous réserve d'autres causes reprises dans le rapport d'activités.

Une telle lettre de mission est donc l' instrument de travail par excellence pour les commissions d'évaluation.

Pour les primo-mandataires, une telle lettre de mission ne devait pas être rédigée. D'un côté, cela implique que les commissions d'évaluation ne disposent pas alors d'objectifs clairement définis, adaptés aux mandat à évaluer et qui tiennent compte parfois de facteurs très spécifiques.

D'un autre côté, il leur manque aussi un relevé précis de tous les moyens mis à disposition du mandataire pour réaliser les objectifs imposés.

Force est de constater que pour atteindre un niveau équivalent dans la qualité de la fonction de police, les chefs de corps ne bénéficient pas au départ des mêmes conditions. Il y a lieu en effet de tenir compte d'un certains nombre de circonstances spécifiques, de conditions connexes, événements particuliers,... qui peuvent influencer (influencent) le développement de la zone.

Ce qu'une zone est en mesure de réaliser facilement peut représenter pour une autre un objectif difficilement réalisable.

L'absence d'une lettre de mission n'a certainement pas facilité la tâche des membres de la commision. Sur base essentiellement du rapport synoptique rédigé par le primo-mandataire (voir également point 5.4.5) ils doivent vérifier si ce dernier a exercé son mandat en concordance avec les tâches et les missions légalement prévues. Pour les membres de la commission d'évaluation, il n'était pas toujours évident dans ces conditions d'avoir une image et un jugement corrects à propos du fonctionnement du mandataire. Ils n'ont pas toujours obtenu une réponse aux questions essentielles telles que :

- Le mandataire disposait-il de moyens suffisants?
- Les moyens disponibles ont-ils été utilisés d'une façon judicieuse?
- Comment ont-ils été mis en oeuvre dans le cadre de l'exercice de sa mission?

Pour pouvoir réaliser les prochaines évaluations d'une manière plus efficiente, il serait indiqué d'imposer effectivement l'obligation de rédiger une lettre de mission sur base d'un modèle standardisé pour les nouvelles périodes de mandat.

5.4.4 Les enquêtes

Concernant le fonctionnement du mandataire, des enquêtes peuvent être exécutées par le président de la commision en personne ou par l'Inspection générale à sa requête. Ces enquêtes peuvent être réalisées auprès des autorités administratives ou judiciaires, des collaborateurs sous l'autorité directe du mandataire et de quiconque pouvant apporter des informations utiles pour l'évaluation. Elles ne peuvent être utilisées qu'après avoir donné l'occasion au mandataire de s'exprimer.

Les commissions ont fait rarement appel à cette possibilité. Nous devons constater que des délais stricts ont été imposés par le législateur de sorte qu'il reste peu de marge pour la réalisation d'enquêtes complémentaires, même s'il faut effectivement éviter que le système ne soit utilisé abusivement par des demandes excessives d'enquêtes.

Dans la grande majorité des cas, il n'y a aucun doute quant au bon fonctionnement du mandataire et toutes les autorités concernées sont d'accord pour que le mandat soit prolongé. Dans ces cas, les enquêtes s'avèrent totalement superflues.

Nous devons toutefois constater que, dans des cas exceptionnels quand il existe de sérieux doutes à propos du fonctionnement du mandataire, les délais disponibles ne permettent pas l'organisation d'enquêtes dignes de ce nom.

Et pourtant, c'est précisément dans ces cas-là que des enquêtes fouillées auraient pu remplir un rôle extrêmement important dans la mesure où elles permettent d'obtenir une description plus précise de la façon dont le mandataire a rempli réellement son mandat

5.4.5 ■ apports synoptiques

Il y a une grande diversité dans les rapports synoptiques. C'est ainsi qu'il existe d'abord une grande différence suivant le type de mandat exercé (chef de corps de la police locale, Dirco, Dirjud, directeur de la police fédérale). Ensuite, on constate encore des différences substantielles au sein de chaque groupe.

D'une manière générale, on peut distinguer trois sortes de structure de rapport:

- 1. les rapports synoptiques rédigés sur base du modèle INK/EFQM
- 2. les rapports avec une structure personelle du mandataire
- 3. une forme mixte = le modèle INK/EFQM avec une structure personnelle liées aux fonctionnalités de base.

Le premier modèle apparaît principalement chez les chef de corps de la police locale.

Quant à la qualité contenu des rapports synoptiques, cela varie du niveau très bon à mauvais, voire très mauvais.

Certains adeptes du modèle INK/EFQM se sont limités à une énumération fastidieuse de faits dans laquelle il n'était pas toujours évident de distinguer s'il s'agissait de réalisations ou de projets à réaliser encore. La longueur des rapports varie de 15 à 100 pages, voire plus (annexes exclues). Dans ce cas, le rapport n'a plus rien de "synoptique".

Pour l'essentiel, on constate que trop souvent les rapports synoptiques contiennent d'un côté trop d'informations/ ou de textes inutiles et de l'autre, ne reprennent pas les informations les plus élémentaires. Au minimum, nous devrions pouvoir retrouver les informations suivantes dans un rapport synoptique (ou rapport d'activités dans le futur):

- Les objectifs et leur ordre de priorité (autorités, corps, plans de sécurité, lettre de mission, lois, AR,...)
- Les moyens effectivement mis à disposition
- Les plans d'action et les projets
- Les autres activités
- Les résultats
- L'organisation du corps ou du service (avec un organigramme)
- Les fonctionnalités (discussions- respect des normes ?- existe-t-il une fonction de police de qualité ?)
- Les missions supralocales (e.a Hycap)
- Les accords de coopération (suivi & résultats)

- Les structures de concertation
- Les points à améliorer

Dans ce sens, il nous paraît essentiel que le ministre fixe un modèle ou au moins une liste de points obligatoires. Le rapport d'activités doit en effet pouvoir être utilisé comme base de l'évaluation du mandataire.

Enfin, nous devons remarquer que, dans certains cas, le rapport synoptique est remis bien trop tard aux membres de la commission d'évaluation. Pour l'Inspection générale qui participe à l'ensemble des commissions d'évaluation, il est important de recevoir ces rapports à temps.

5.4.6 ■ Le rapport d'évaluation

Bien qu'un modèle de rapport d'évaluation ait été prévu, tous les rapports n'ont pas été rédigés de façon uniforme. C'est ainsi que nous avons constaté, entre autres des problèmes pour compléter correctement le modèle. Quelles informations à placer sous quelles rubriques, ne semblait souvent pas être une tâche évidente en soi. A côté de cela, on peut signaler également des questions quant aux pièces à annexer au rapport d'évaluation. Ainsi par exemple, concernant les différentes visions des membres sur le fonctionnement du mandataire, doivent-elles être jointes aux rapports d'évaluation ou doivent-elles servir uniquement à la rédaction des rapports sans que le mandataire concerné n'ai eu l'occasion d'en prendre connaissance? En conclusion, la diffusion de directives complémentaires concernant le modèle imposé et l'utilisation de celui-ci s'avère nécessaire.

Enfin, il faut remarquer que certaines autorités locales négligent d'envoyer aux membres de la commission à la fois, le projet du rapport d'évaluation avant la séance et ensuite, à la fin de la procédure, une copie approuvée du rapport d'évaluation.

5.4.7 ■ Les manquements dans le cadre légal

Lors de l'exécution aussi bien des évaluations intermédiaires que finales, les commissions d'évaluation ont été confrontées à une série de carences sur le plan légal. Cette problématique, située surtout sur le plan procédural a été posée de manière encore plus aiguë suite à l'arrêt du Conseil d'Etat N° 145.014 du 25 mai 2005 qui a eu un impact évident sur l'exécution des procédures encore en cours.

Les prescriptions en matière de procédure pour les évaluations des mandataires se retrouvent dans différents textes légaux et circulaires comme par exemple, la loi EXODUS, l'AR PJPoL, les AR et l'AM relatifs aux primo-mandataires ainsi que les circulaires GPI 41 (évaluation intermédiaire primo CP) et GPI 43 (évaluation finale primo).

La rédaction des circulaires susmentionnées était nécessaire pour:

- 1. préciser et adapter les procédures à suivre, surtout, dans le cas des commissaires divisionnaires commissionnés (dans le cadre de leur nomination)
- 2. assurer la cohérence entre les différentes commissions.

Les principales carences sont les suivantes:

- difficulté de respecter les délais (trop courts) avec parfois des dispositions contradictoires dans les différents textes légaux et circulaires à appliquer
- aucune clarté sur la procédure à suivre en cas de concours entre enquête/poursuite judiciaire ou disciplinaire avec la procédure d'évaluation en cours ou à débuter
- l'absence de suites réservées à l'évaluation négative rédigée par la commission (le mandataire reste en fonction)

C'est essentiellement dans l'hypothèse où (la majorité) les membres de la commission sont d'avis de devoir mettre un terme au mandat que ces carences sur le plan juridique entravent le bon déroulement de la procédure.

C'est ainsi que sur les 6 mandataires qui ont fait l'objet d'une évaluation négative, seul un a dû effectivement mettre fin à l'exercice de son mandat; les autres ont continué d'exercer normalement leur mandat.

5.4.8 ■ Récolte d'informations

En sa qualité de membre de la commission d'évaluation, l'Inspecteur général transmet au président sa vision sur le fonctionnement du mandataire. Ensuite, il est prévu que l'évaluation se déroule, entre autres, sur base des données qui ressortent des constatations que l'Inspection générale a fait dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Quelles sont les informations que l'Inspecteur général transmet dans ce contexte au président de la commission d'évaluation?

Il y a tout d'abord les enquêtes – clôturées ou non- exécutées par le service des enquêtes individuelles de l'AlG concernant le mandataire lui-même ou pouvant donner des indications sur sa manière de fonctionner. Si elles concernent des dossiers judiciaires, les informations qui en résultent ne peuvent être bien entendu communiquées ou utilisées qu'avec l'autorisation préalable de l'autorité compétente. S'il s'agit par contre d'enquêtes administratives, elles peuvent être dans ce cas ajoutées sans autorisation aux pièces qui sont utilisées lors de l'évaluation. C'est également le cas pour les inspections effectuées par le service Inspection de l'AlG. Il va de soi que ces pièces ne peuvent être utilisées que si le mandataire en a eu préalablement connaissance.

Concernant les audits, qu'ils soient exécutés ou non par l'AIG, la circulaire GPI 43 du 28 février 2005 précise à juste titre que leur usage éventuel est en premier lieu utile pour permettre à la commission de préparer l'entretien avec le mandataire. Dans ce sens, un audit pourra servir à orienter les débats lors de l'entretien d'évaluation.

A aucun moment, l'Inspecteur général n'a pris l'initiative d'ajouter un audit exécuté par l'AIG aux pièces servant à l'évaluation. Cependant des audits ont déjà été versés au dossier quand le mandataire lui-même l'a joint à sa demande en renouvellement de mandat. Le président aussi a pris parfois l'initiative d'ajouter un audit aux pièces à examiner. Cette action n'avait nullement pour but de remettre en question le fonctionnement du mandataire, bien au contraire.

Comme indiqué dans la circulaire GPI 43, l'Inspecteur général doit aussi pouvoir compter sur la collaboration de tous les services d'audit et de tous les organes de contrôle, tant internes que, le cas échéant, externes.

Dans ce cadre, l'AIG entretient des contacts fréquents avec le Comité P qui, d'initiative ou sur demande, lui communique les informations utiles concernant les différents mandataires.

L'Inspection générale dispose également des informations récoltées par l'Organe de Contrôle (COC) et reprises dans divers rapports de synthèse. Concernant ce genre d'informations, l'intervention de l'Inspecteur général se limite principalement à informer le président de la commission de l'existence de celles-ci. La décision de les ajouter ou non au dossier d'évaluation est laissée à l'appréciation des autorités responsables.

5.4.9 Constatations générales, remarques et commentaires

Pour rencontrer pleinement ses objectifs, le cadre légal des évaluations de mandataire devra être corrigé. A l'issue de cette première série d'évaluations finales et, dans le but de relever toutes les carences encore présentes, IGST fera une analyse approfondie des procédures suivies.

6 ■ Postes d'inspection déconcentrés

En 2005, les postes déconcentrés d'Anvers, Gand, Liège et Mons ont atteint leur rythme de croisière.

Composé de quatre fonctionnaires de police par poste, leur activité s'est intégrée avec celle du service central à Bruxelles.

L'aspect local est certes privilégié surtout pour les contacts avec les autorités judiciaires et administratives mais également à l'occasion de l'exercice des missions légales auprès des services de police fédéraux déconcentrés et des zones de police.





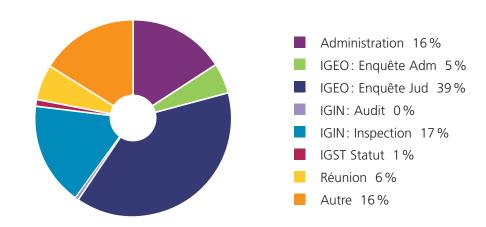




6.1 ■ Poste déconcentré d'Anvers

Les enquêtes administratives et judiciaires ont dominé les activités du poste comme le fait apparaître le tableau ci-après:

Prestations sur base annuelle



■ En matière d'inspections et d'audits

En matière d'audit, Anvers n'a contribué que de manière très limitée à l'audit réalisé par IGIN dans la zone de police RUPEL.

En matière d'inspection, 15 zones de police de la province d'Anvers ont été visitées au sujet de la perception immédiate et de la consignation; un rapport détaillé a été établi. En raison de l'annonce de changements dans les modalités de paiement, les visites ont été arrêtées.

■ En matière de cas individuels

Anvers a clôturé 80 dossiers:

54 à caractère judiciaire 26 à caractère administratif.

50 dossiers ont été traités. 11 judiciaires ont été clôturés, et 4 administratifs.

Si le nombre de nouveaux dossiers a diminué, le nombre de procès-verbaux établis par les fonctionnaires du poste a doublé.

Le Parquet du Procureur du Roi à Anvers a transmis 38+1 dossiers, Turnhout 7, Mechelen 2, Hasselt 3, Tongeren 2, Dendermonde 1.

25 de ces 54 dossiers ont été soit classés sans suite, soit terminés pour mise hors cause.

2005 se caractérise par une diminution sérieuse des dossiers administratifs recus.

Ces plaintes se répartissent sur 15 services de police différents. 6 ont fait l'objet d'une suite ultérieure.

A noter que le nombre de plaintes concernant la zone de police d'ANVERS est tombé à 8. Une enquête a été effectuée dans la zone de police Rupel sur instruction du Ministre de l'Intérieur en ce qui concerne le volet administratif. Le poste déconcentré d'Anvers a également contribué à l'enquête judiciaire effectuée dans cette même zone à l'encontre de certains policiers bien ciblés.

■ En matière de statuts

39 des 43 chefs de zone ont reçu la visite du poste.

D'autres visites de contact ont eu lieu avec le Procureur général d'Anvers et les magistrats de Malines ou lors de rencontres occasionnelles, avec les directeurs coordinateurs administratifs et les directeurs judiciaires.

Personnel

Le cadre est complet et inchangé.

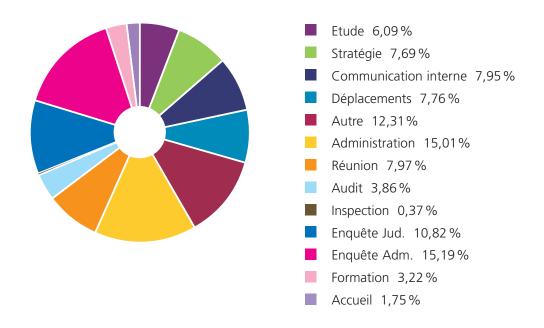
Le personnel a participé à diverses formations professionnelles comme l'analyse SWOT (audit), les marchés publics, le management, la discipline, les techniques d'audition, l'arrestation et les personnes sous surveillance policière, le système ORACLE.

Logistique

Le service a ses quartiers propres mais l'entrée particulière n'est pas encore en service.

6.2 Poste déconcentré de Gand

Les enquêtes administratives et judiciaires restent l'activité la plus importante du poste. Le graphique ci-après reprend l'ensemble de la répartition des activités du poste.





■ En matière d'inspections et d'audits

Le poste s'est particulièrement formé aux techniques de l'audit et de l'inspection et a pu les mettre en pratique à l'occasion d'une enquête effectuée à la demande du Ministre de l'Intérieur dans la zone de police SPOORKIN.

■ En matières d'enquêtes individuelles

Le service a effectué 47 enquêtes administratives et 38 enquêtes judiciaires. Un dossier discipline s'est ajouté soit au total 86 ; ce qui reprend plus du double de l'année 2004.

148 procès-verbaux judiciaires et 142 rapports administratifs ont été rédigés.

■ En matière de statuts

Pas d'activité particulière sauf un dossier discipline.

Personnel

Le poste de Gand a fonctionné à effectif complet. Le personnel s'est installé dans un nouvel équilibre en raison de l'installation d'un nouveau chef de service.

Le personnel a participé à des formations ou à des journées d'études sur la discipline, l'audition par vidéo, le comportement inapproprié sur les lieux du travail, l'évaluation, la formation à "Oracle".

Logistique

Le poste a depuis le 25 novembre 2005 ses propres locaux situés à Gand, Ketelvest, 26.

Le personnel a dû bien sûr consacrer du temps à la préparation de l'installation dans les nouveaux locaux et au déménagement.

Divers

Un étudiant de 2^{ème} licence a pu effectuer son stage en vue de son mémoire de fin d'études: "enquête de satisfaction du client". Il a été suivi de manière intensive. L'enquête a révélé un taux de satisfaction particulièrement important du client par rapport au travail du poste déconcentré de Gand.

6.3 ■ Poste déconcentré de Liège

L'activité du poste s'est ventilée comme suit : 55 % pour les cas individuels et 40 % pour les inspections et audits, 5 % pour les questions administratives et diverses.

■ En matière d'inspections et d'audits

Le service a réalisé un audit dans la zone de police de BEYNE-FLERON-SOUMAGNE.

■ En matière de cas individuels

Le service a reçu 120 dossiers dont 19 à caractère administratif. 441 procès- verbaux ont été rédigés dont 76 initiaux.

Afin de maintenir son efficacité, de garantir aux plaignants une certaine qualité d'accueil, une politique de rencontre par rendez-vous est privilégiée.

En matière de statuts

Dans ce cadre, mais aussi dans un contexte plus général, le service a rendu visite à 26 mandataires en vue d'entretenir les contacts et d'actualiser les informations.

Personnel

Le service a vu le départ d'un inspecteur vers la zone de police PAYS DE HERVE mais le remplacement a été obtenu rapidement.

Il doit être souligné que le niveau d'exécution des missions n'a pu être maintenu que par la prestation d'heures supplémentaires.

Le chef de service a poursuivi son activité de personne ressources à l'Ecole fédérale de police.

Logistique

Le poste n'a pas d'observation particulière dans ce domaine. Liège a ses locaux propres et directement accessibles au public.

6.4 Poste déconcentré de Mons

Le travail d'enquêtes individuelles a absorbé 50 % de la part de l'ensemble du personnel; les audits, 25 %.

■ En matière d'inspections et d'audits

Le service a assuré le suivi de l'audit de la zone de police d'ATH.

Un audit de la zone des TRIEUX et de la zone de BELOEIL a été effectué par le poste de Mons seul.

L'audit de fonctionnement de la zone de LA LOUVIERE est en cours avec le service de l'inspection (IGIN) de Bruxelles.

Aucune inspection n'a été demandée par Bruxelles.

■ En matière de cas individuels

Le poste a clôturé 35 dossiers judiciaires et 13 administratifs soit 48 dossiers. 266 procès-verbaux dont 9 initiaux ont été rédigés.

■ En matière de statuts

Le poste a rédigé 40 rapports d'information dans le cadre de l'évaluation des mandataires.

Les chefs de corps dont le renouvellement du mandat est planifié pour 2006 ont fait l'objet d'une visite, soit directe soit à l'occasion d'un audit.

Personnel

Le cadre est complet.

En plus des formations barémiques, le personnel a suivi la formation "gestion intégrale et développement organisationnel à l'aide du modèle de management EFQM-police belge", le contrôle interne et la technique d'audition, ainsi qu'un séminaire "participation citoyenne et sécurité publique".

Logistique

Le bâtiment où l'accès direct du public est prévu répond aux besoins du service.

7 ■ Personnel et logistique

7.1 Personnel

Le cadre de l'AIG de 86 membres du personnel est complet.

Les emplois vacants ont été publiés via la mobilité et la commission de sélection a dû se réunir à plusieurs reprises.

Une extension du cadre de dix unités pour faire face aux diverses missions est en cours, répartie sur deux années.

Les divers types de formations ont été encouragés ainsi que la participation aux colloques et séminaires.

Une réflexion stratégique a été effectuée.

Les dispositions sur la prévention sur les lieux du travail, le harcèlement, le bien être ont été adaptées en vue d'être tout à fait conformes aux nouvelles dispositions prévues en la matière.

La phase préparatoire de l'évaluation des membres du personnel a été également entamée.

7.2 Logistique

Le secrétariat a poursuivi ses efforts pour assurer un accueil de qualité aux visiteurs. La surveillance des accès du bâtiment constitue également un point d'attention prioritaire.

La fréquentation du site internet de l'AIG http://www.aigpol.be/ augmente régulièrement. Le rapport annuel y sera d'ailleurs systématiquement et intégralement diffusé dans les trois langues nationales.

Le budget initial de l'Inspection générale s'élevait à 6.313.000 euros dont 5.516.000 euros pour les dépenses de personnel policier et 63.000 euros pour le personnel civil. Les frais de fonctionnement se montaient à 318.000 euros, les charges locatives et de première installation à 140.000 euros, et enfin les frais d'investissement à 276.000 euros.

Les postes déconcentrés ont reçu chacun un véhicule supplémentaire.

Le responsable de l'informatique de l'AIG a consacré la majorité de son temps à la préparation de la mise en exploitation du logiciel ORACLE prévue pour 2006.

8 Activités diverses

8.1 Conseil fédéral de police

L'Inspecteur général a participé à une réunion au Conseil fédéral de police le 18 janvier 2005. A l'issue de cette réunion, il a été décidé que l'AIG serait invitée à participer lorsqu'un sujet concernant l'institution serait abordé. L'ordre du jour et les PV des réunions seront aussi communiqués. Ces décisions ont été suivies d'effet dans le courant de l'année 2005.

8.2 Relations avec l'organe de contrôle de la gestion de l'information policière (coc)

Le protocole de collaboration entre l'Inspection générale et l'Organe signé le 28 août 2003 a fait l'objet d'une adaptation en 2005 qui a entraîné la mise à la disposition à temps partiel de Madame Kristina BONNEZ, CDP; ceci dans le cadre des missions d'appui opérationnel prévues par les dispositions règlementaires de l'AIG.

L'AIG a pris connaissance avec intérêt du rapport de synthèse établi par le COC sur le fonctionnement des Carrefours d'information d'arrondissement.

8.3 Commission d'accompagnement de la réforme des polices au niveau local, présidée par le professeur Brice De Ruyver

L'AIG a participé à plusieurs réunions et a donné son point de vue concernant différents points traités par la Commission, notamment concernant certaines fonctionalités de base, se référant à l'enquête qu'elle a menée.

8.4 Commission d'accompagnement Vermeersch

Le service a participé à la réunion finale de la commission des rapatriements des étrangers en séjour illégal.

8.5 Visites

L'Inspecteur général adjoint VAN WYMERSCH a rendu visite aux autorités de police algériennes en janvier 2005 et a participé à la réunion annuelle des services de contrôle des services de police européens au Portugal du 9 au 13 novembre 2005 en compagnie de l'Inspecteur général adjoint TRILLET.

8.6 Missions diverses

Le service a procédé à l'analyse de la problématique des perceptions immédiates à Anvers. Le CDP LEMASSON a participé le 7 décembre 2005 à l'Ecole de police, à la journée sur "La formation de base de l'Officier de police intégré belge".

L'AIG a reçu du Ministre de l'Intérieur confirmation de sa compétence pour les écoles de police.