



SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR



INSPECTION GÉNÉRALE DE LA POLICE FÉDÉRALE ET DE LA POLICE LOCALE

RAPPORT ANNUEL ■ ANNÉE 2006 ■



Adresse :

boulevard du Triomphe, 174
1160 Bruxelles. (Métro DELTA)
Tél: 32 2 676 46 11
Fax: 32 2 676 46 12

Editeur responsable :

Luc CLOSSET, boulevard du triomphe, 174
1160 Bruxelles

L'inspection générale remercie la Direction des Relations internes et la Service Traduction à Bruxelles et à Eupen de la police fédérale pour l'aide apportée à l'édition du présent rapport.

Tables des matières

1. —	Avant-propos	2
2. —	Organigramme	4
3. —	Le service de l'inspection (IGIN)	5
3.1	Missions d'audit	5
3.2	Missions d'inspection	18
4. —	Le service des enquêtes individuelles (IGEO)	27
4.1	Les statistiques	27
4.2	La permanence	32
4.3	Les partenaires	33
4.4	Le fonctionnement des services de police	33
4.5	La banque de données Oracle	39
4.6	Cinq ans d'enquêtes individuelles	39
5. —	Le service des statuts (IGST)	41
5.1	Le conseil d'appel	42
5.2	Commission paritaire	48
5.3	Droit disciplinaire	49
5.4	L'Inspection générale et la déontologie	57
5.5	Evaluation des mandataires	59
5.6	Commission nationale de sélection des officiers supérieurs	63
6. —	Postes d'inspection déconcentrés	68
6.1	Poste déconcentré d'Anvers	69
6.2	Poste déconcentré de Gand	70
6.3	Poste déconcentré de Liège	71
6.4	Poste déconcentré de Mons	73
7. —	Personnel et logistique	74
7.1	Personnel	74
7.2	Logistique	74
8. —	Activités diverses	75

1 | Avant-propos

En 2006, l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) a eu cinq ans d'existence et publie maintenant son cinquième rapport annuel.

En effet, par arrêté royal du 20 juillet 2001, le nouveau service voyait son organisation et ses missions fixées et mettait progressivement en place ses services centraux et ses quatre postes déconcentrés.

Chargée spécifiquement de la police fédérale et de la police locale, l'Inspection recrutait ses fonctionnaires de police et ses agents du cadre administratif et logistique en fonction des missions nouvelles confiées par le pouvoir législatif et exécutif.

D'emblée, l'Inspection générale mettait l'accent sur le développement de l'aspect audit et médiation en soutien des services de police. Bien sûr, elle ne pouvait oublier ses missions d'inspection et de traitement des plaintes judiciaires et administratives mais même dans ce cas sans acharnement et avant tout dans un but de prévention et de sensibilisation.

Il fallait aussi créer un environnement d'accueil pour les citoyens et les policiers en visite ou convoqués à l'Inspection.

En 2002 et 2003, l'AIG à Bruxelles et les postes de province recevaient progressivement leurs propres locaux en dehors des casernes de police ou avec un accès spécifique.

L'évaluation intermédiaire, la sélection et la participation à la procédure disciplinaire prenaient une bonne part de son activité.

En 2004 et 2005, l'Inspection, mieux connue du grand public et des autorités, atteignait son rythme de croisière.

En 2005, outre les activités précitées qui se poursuivaient, l'Inspection poursuivait sa propre évaluation, apportait des correctifs internes et préparait des modifications législatives et réglementaires. Elle participait aussi aux travaux de l'adaptation de la réforme des polices.

2006 était surtout l'occasion de faire le bilan de l'action du service et d'affermir ses structures tout en remplissant ses obligations légales.

La sécurité et le bien-être au travail, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail faisaient l'objet de directives précises.

Malgré l'annulation par le Conseil d'Etat de nomination des mandataires au sein de la Police fédérale et de l'Inspection générale, le travail se poursuivait normalement.

Ainsi, l'Inspection est en mesure d'affronter les nouveaux défis qu'entraîne la réforme des polices dont l'adaptation a commencé à se concrétiser en 2006, dans le but d'optimiser le fonctionnement de la police intégrée.

Exerçant certes une haute surveillance, l'Inspection se veut d'apporter une aide en partenariat



La direction de l'AIG: l'Inspecteur général Luc CLOSSET encadré par, de gauche à droite, Dominique GOEMANNE, Alain SCHOTTEY, Roger TRILLET, Guido VAN WYMERSCH, François ADAM, Beni VAN GUCHT

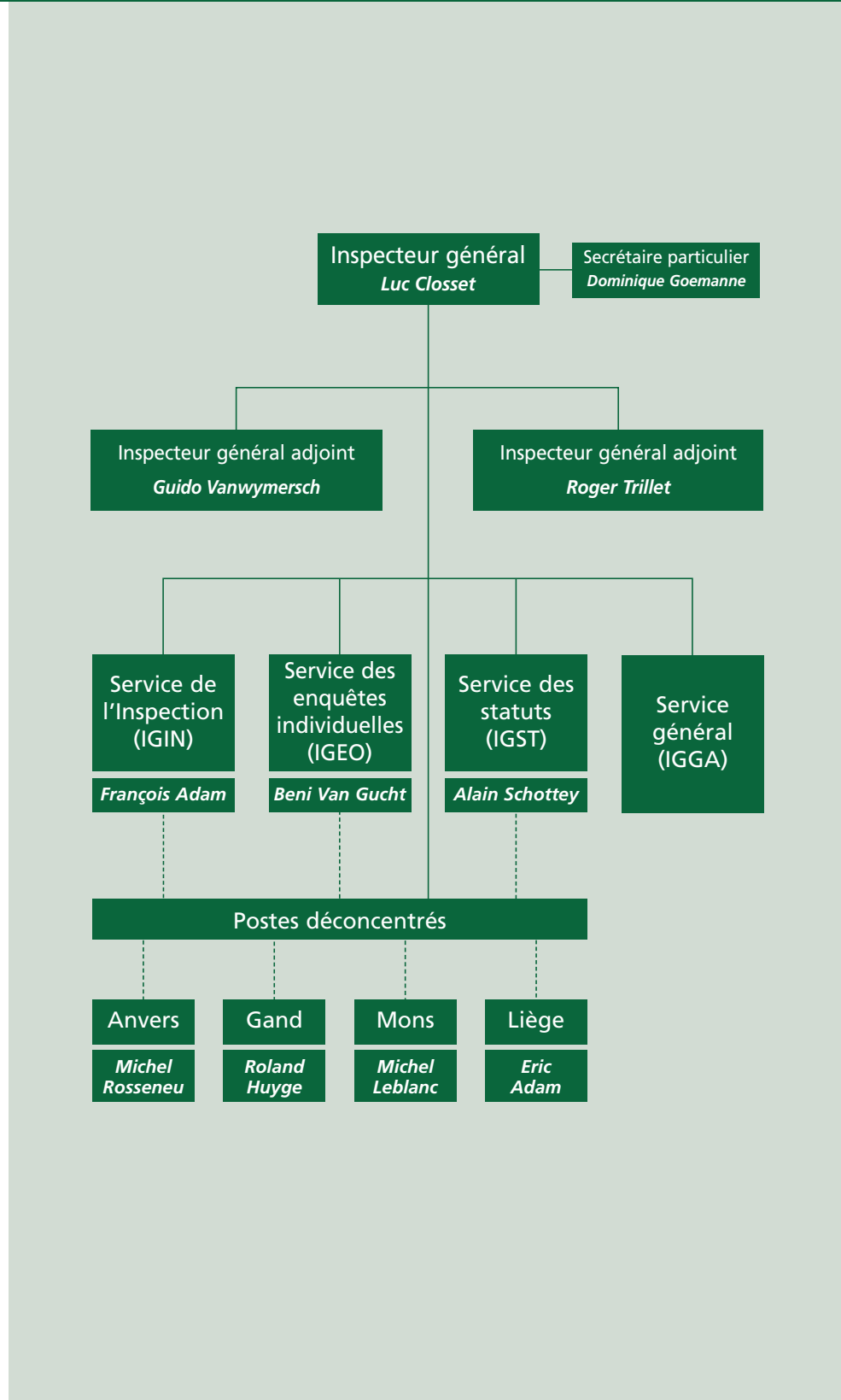
avec la police intégrée en matière d'audits, dans celui de la médiation dans les conflits entre personnes.

Son indépendance fonctionnelle lui permet de jouer un rôle objectif spécialement en matière de nominations, d'évaluation et de discipline.

La transparence est également une de ses préoccupations de base puisque le rapport annuel est diffusé sans restriction en respectant bien sûr le secret professionnel et la vie privée.

C'est dans cet esprit que l'Inspection générale compte poursuivre sa mission avec comme souci permanent l'amélioration du fonctionnement de la police intégrée à deux niveaux au profit du citoyen.

2 Organigramme



3 ■ Le service de l'inspection (IGIN)

Bien que la LPI (7 décembre 1998) ait prévu la création de l'Inspection, il a fallu attendre le 20 juillet 2001 pour que l'AR organique "relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la Police fédérale et de la Police locale" soit publié. Les procédures de sélection du personnel de l'AIG n'ont pu débuter qu'au second semestre de l'année 2001. C'est pourquoi la plupart des membres du personnel n'ont intégré l'AIG qu'au printemps 2002.

Cinq ans après sa création officielle par l'AR susmentionné, il convient ici de se pencher sur quelques aspects du fonctionnement de l'AIG, sous la forme d'un aperçu succinct des principales activités de ces cinq années.

3.1 ■ Missions d'audit

■ Aperçu succinct de cinq années d'activités d'audit – activités d'audit en 2006 et prévisions

Selon l'accord Octopus du 23 mai 1998 et l'exposé des motifs de la LPI (7 décembre 1998), l'Inspection générale exerce, à intervalles réguliers, une fonction d'audit de la Police locale et de la Police fédérale. Elle doit avant tout se préoccuper du service ou du corps qu'elle inspecte et non des manquements ou dysfonctionnements individuels.

Afin d'acquérir l'expertise de base théorique requise en matière d'audit, l'Institut de Formation de l'Administration (IFA) a dispensé, à la demande de l'IG, une formation relative au contrôle interne et à l'audit à un certain nombre de membres du personnel en avril/mai 2002. En outre, deux auditeurs ont suivi une formation de quatre jours à l'"Institute of Internal Auditors" (IIA).

L'AIG trouve son inspiration dans les modèles du COSO (en ce qui concerne le contrôle interne) et de l'IIA (en matière d'audit). Ces deux institutions sont devenues des standards à l'échelle mondiale. À la suite de la réforme Copernic, les administrations publiques fédérales (SPF et SPP) sont d'ailleurs également censées utiliser ce modèle¹. Les autorités flamandes (Région, communes et bientôt les CPAS) ont adopté des dispositions décrétales similaires.

A partir de septembre 2002, nous recevons les premières demandes d'audit (d'abord de la partie néerlandophone du pays). Le tout premier (projet de) rapport d'audit est transmis au chef de corps-demandeur de la Police locale Kouter le 14 février 2003. Tout au long des années 2003 et 2004, de nombreux nouveaux audits sont effectués à un rythme soutenu sur l'ensemble du territoire, et ce à un rythme particulièrement sou-

⁽¹⁾ Arrêté royal relatif au système de contrôle interne au sein des services publics fédéraux du 26 mai 2002 et arrêté royal relatif à l'audit interne au sein des services publics fédéraux du 2 octobre 2002. Sur décision du gouvernement fédéral, ces textes sont complétés le 30 mars 2007 par deux nouveaux arrêtés royaux traitant de ce domaine, l'un relatif aux activités d'audit, l'autre aux comités d'audit.

tenu. Il s'agit aussi bien d'audits sur demande que d'audits d'initiative². Le 31 décembre 2006, le nombre de dossiers d'audit s'élève à 36, dossiers clôturés et en cours confondus³.

Tant au cours des années académiques 2003-2004 que 2004-2005, l'IG permet à un membre de l'équipe d'audit d'obtenir un post-graduat en audit interne. L'objectif est de renforcer davantage la fonction d'audit, aussi bien sur le plan pratique que théorique, et de suivre encore mieux les évolutions auxquelles est soumis le travail d'audit à l'échelle internationale. Ainsi, un nouveau modèle, le successeur du modèle du COSO⁴, est élaboré en septembre 2004, à savoir le cadre intégré pour la gestion des risques au sein de l'entreprise⁵. Il est immédiatement devenu le nouveau standard en matière de gestion des risques.

À partir de 2005, quelques auditeurs deviennent membres de l'organisation professionnelle internationale IIA, ce qui garantit l'accès à des forums interprofessionnels, à de la documentation et à un appui professionnels et méthodologiques ainsi qu'à un réseau d'audit (ex. meilleures pratiques). Les auditeurs participent activement à des groupes de travail et à des discussions en tours de table. De plus, ils établissent quelques contacts avec des services d'audit de services de police étrangers.

Simultanément, on examine les possibilités de collaboration avec le service d'audit de la Police fédérale. Cette analyse donne notamment lieu à un texte de conception commun concernant la notion de gestion interne pour la police intégrée. En 2006, ce texte sert de base pour la rédaction d'une circulaire relative au contrôle interne visant à actualiser la circulaire existante de 1994 (destinée à la police communale de l'époque).

La recommandation constitue un élément essentiel dans un audit. Les auditeurs ne s'efforcent pas d'en augmenter le nombre, mais bien la pertinence et le réalisme. Jusqu'au 31 décembre 2006, on en a dénombré et accepté près de 750. La plupart de celles-ci ont entre-temps été mises à exécution ou sont en voie de l'être, et ce n'est que très exceptionnellement que l'autorité politique compétente ou le chef de la police a décidé délibérément de ne pas les mettre à exécution.

Rappelons que pour l'AIG la dernière phase (suivi) de l'audit est cruciale étant donné qu'elle contribue à résoudre les dysfonctionnements détectés grâce à un plan d'amélioration développé par le responsable du service audité. L'AIG se charge du suivi jusqu'à ce que toutes les recommandations acceptées soient mises en pratique, même si cela peut durer plusieurs mois.

Tout au long des années, les demandeurs (autorités politiques et chefs de police) se sont montrés très satisfaits des audits réalisés par l'AIG (à l'exception d'une personne qui estimait que l'audit n'apportait pas la plus-value qu'elle en attendait). Pour cette raison, des mesures ont rapidement été prises en interne afin d'accroître l'engagement efficace de la capacité d'audit. Des formations professionnelles spécifiques furent ainsi

⁽²⁾ Cette dernière catégorie est basée sur un plan d'action annuel approuvé par les deux ministres de tutelle compétents pour l'AIG.

⁽³⁾ Dans une des quatre phases d'audit : étude, terrain, rapport, suivi

⁽⁴⁾ Committee Of Sponsoring Organizations (of the Treadway Commission)

⁽⁵⁾ *enterprise risk management integrated framework (ERM)*

organisées, mais c'est surtout l'occasion donnée très rapidement aux postes déconcentrés de renforcer l'équipe d'audit centrale de Bruxelles, de manière ponctuelle ou intégrale et en fonction de l'origine géographique des demandes, qui a permis d'atteindre cet objectif. En outre nous avons délibérément réduit l'étendue de nos missions d'audit sur initiative, sans pour autant négliger les aspects liés au risque.

Malgré ces mesures, la notoriété croissante de l'audit, la charge de travail importante et en constante augmentation liée aux dossiers en cours et finalement la capacité limitée⁶ en personnel pour effectuer des activités d'audit ont eu pour effet de réduire dès fin 2005 notre rythme de disponibilité pour des nouvelles missions. Cela s'est surtout répercuté au niveau des audits d'initiative, à l'avantage de ceux sur demande.

Pour ces raisons nous avons alors demandé aux ministres de tutelle d'augmenter la capacité d'audit. La décision de principe du gouvernement à ce sujet a été prise fin 2005 et à terme, nous pouvions engager six nouveaux membres du personnel CALog de niveau A. Deux d'entre eux ont rejoint l'équipe d'audit le 1^{er} octobre 2006 et sont actuellement en cours de stage pour un an. Un troisième membre du personnel rejoindra le service le 1^{er} mai 2007, alors que deux autres postes vacants seront ouverts dans le courant de l'année 2007.



La zone de police "WestKust" le poste de Coxyde

⁽⁶⁾ Entre 2002 et 2006, le nombre d'auditeurs au sein du siège central de l'AIG variait aux environs de six membres du personnel opérationnel et CALog



La zone de police de "Centre Ardenne" l'implantation de Bastogne

Les tableaux ci-dessous dressent un aperçu des missions d'audit de septembre 2002 au 31 décembre 2006. Il s'agit au total de 36 audits, réalisés exclusivement dans des zones de la police locale.

Zones de police	Phase d'exécution ⁷ de l'audit
À la demande des autorités compétentes, sur le plan des principaux processus d'organisation	
Ans St-Nicolas	Phase D
Ath	Audit clôturé
Ardennes brabançonnnes	Audit clôturé
Basse-Meuse	Phase D
Beloeil Leuze	Phase D
Beyne Fléron Soumagne	Phase D
Centre Ardenne	Phase A
Dendermonde	Audit clôturé
Dendermonde ⁸	Phase A
des Trieux	Phase D
Famenne Ardenne	Phase D
Gaume	Phase D
Kouter	Audit clôturé
La Louvière	Phase D
LAN	Phase D
Mouscron	Phase C
Nivelles Genappe	Phase C
Orneau-Mehaigne	Phase A

⁽⁷⁾ Phase A: phase préparatoire, phase B: phase de terrain, phase C: phase de rapport, phase D: phase de suivi

⁽⁸⁾ Audit d'évaluation quatre ans après le 1^{er} audit

Rupel	Phase D
Semois et Lesse	Audit clôturé
Sylle et Dendre	Audit clôturé
Westkust	Phase C
Wetteren Laarne Wichelen	Phase D

Zones de police	Phase d'exécution de l'audit
D'initiative, sur le plan des fonctionnalités "accueil et intervention"	
Ans St-Nicolas*	Audit clôturé
Brugge	Phase D
Demerdal	Audit clôturé
Famenne Ardenne	Audit clôturé
GAOZ	Audit suspendu
Gavers	Phase D
Hermeton et Heure	Audit clôturé
Lanaken	Audit clôturé
Lermes	Phase D
Montgomery	Phase D
Namur	Phase D
Orne-Thyle	Phase D
Sylle et Dendre	Audit clôturé
Wetteren Laarne Wichelen*	Phase D
Zuiderkempen	Phase D
D'initiative, concernant les plans zonaux de sécurité	
BRUNO	Phase B

* portée de l'audit étendue à la demande des autorités



Zone de police de Nivelles-Gemappes - Commissariat de Nivelles



La zone de police "WestKust" le poste de Nieuport

■ Recommandations

Dans le cadre des audits réalisés par nos services au cours des cinq dernières années nous avons déjà formulé de très nombreuses recommandations. Comme indiqué ci-dessus nous en avons assuré ou continuons à en assurer le suivi.

Il est intéressant de donner ici un aperçu du type de recommandations que nous avons été amenés à formuler. Au fil des années on constate par ailleurs une évolution quant au fond de ces recommandations. Il est en effet clair que la manière dont les zones gèrent les risques encourus au niveau des fonctionnalités ou sur le plan opérationnel, a évolué et évolue encore avec le niveau de maturité progressivement atteint par les zones depuis leur mise en place.

Sur un **total de 743 recommandations** formulées, **300 sujets différents** ont été abordés. Pour moitié ils concernaient les fonctionnalités de base de la police locale tandis que l'autre moitié visait les aspects relevant plus de l'appui et de la direction des zones (organisation générale, gestion du personnel et logistique, communication, ...). Comme on pouvait s'y attendre, la même recommandation a parfois été répétée dans plusieurs zones, le maximum étant de 19 zones différentes pour une même recommandation. D'autres recommandations (71) par contre étaient exclusives à chaque fois une seule zone.

Le tableau ci-après donne un aperçu des 20 recommandations les plus fréquemment formulées, avec chaque fois une indication du nombre de zones concernées⁹:

⁽⁹⁾ Vu que 15 des 36 audits portaient sur les fonctionnalités 'accueil' et 'intervention', les recommandations concernant ces domaines sont forcément plus nombreuses.

⁽¹⁰⁾ Recommandation formulée exclusivement en 2003-2004

Synthèse de la recommandation	Nombre de zones
Améliorer la signalisation pour indiquer le chemin vers les bureaux de police	19
Améliorer la signalisation des bureaux de police (nouveau logo) ¹⁰	17
Prévoir un système technique permettant aux personnes se présentant à un bureau de police en dehors des heures d'ouverture, de communiquer avec une centrale	17
Fixer des priorités de formation. Etablir des plans de formation	15
Enregistrer et mesurer les activités au niveau de l'accueil	14
Recueillir et tenir compte des attentes de la population en matière d'accueil, notamment en matière d'heures d'ouverture	14
Déterminer, préciser et formaliser les procédures et processus par la voie par exemple du Règlement d'ordre intérieur	14
Sur le plan de l'infrastructure, faire un état des lieux point de vue sécurité et procéder aux adaptations nécessaires	14
Assurer la formation/l'expertise des officiers/cadres en matière de management	14
Au niveau de l'organisation générale : décrire et répartir les missions et responsabilités de manière précise, établir les profils de fonction	11
Mettre en place une fonction contrôle efficace et d'appui (contrôle interne, contrôle sur le terrain, contrôle des normes...)	10
Mesurer les activités au niveau de l'intervention et exploiter les données ainsi recueillies	9
Déterminer des standards de qualité au niveau de l'intervention (par exemple : délais d'arrivée sur place)	9
Développer une approche planifiée au niveau de la gestion logistique	9
Développer une philosophie cohérente au niveau du travail de quartier	9
Déterminer, préciser et formaliser les missions du SAV (Service d'aide aux victimes), de même que les procédures de collaboration avec d'autres services	8
S'atteler au développement et à la mise en œuvre de la stratégie au niveau de la gestion de la zone	8
Développer la gestion documentaire (évaluation de l'existante, adaptation, garantir l'actualisation permanente...;)	8
Evaluer et adapter le cas échéant les canaux de communication (plan de communication)	7
Améliorer les mécanismes de coordination/développer la collaboration entre les différents services de la zone	7



*Zone de police de BRUNO
les cinq commissariats*

▶ *Commissariat 1
Avenue Georges Rodenbach, 15
à 1030 Schaerbeek*

*Commissariat 2 avec l'Etat Major
Square Servaes Hoedemaekers, 9
à 1040 Evere* ◀



▶ *Commissariat 3
Avenue de Rodenbeek, 66
à 1030 Schaerbeek*

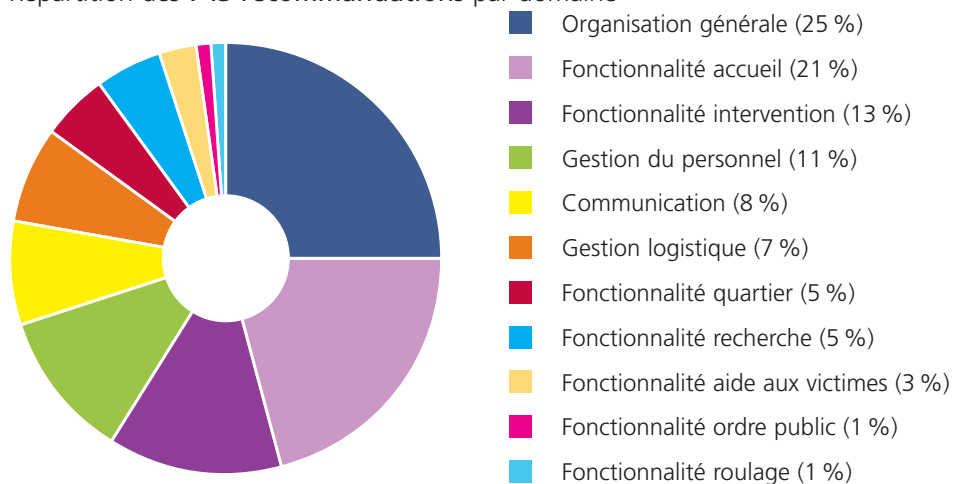
*Commissariat 4
rue de Bériot, 2A
à 1210 Saint-Josse-ten-Noode* ◀



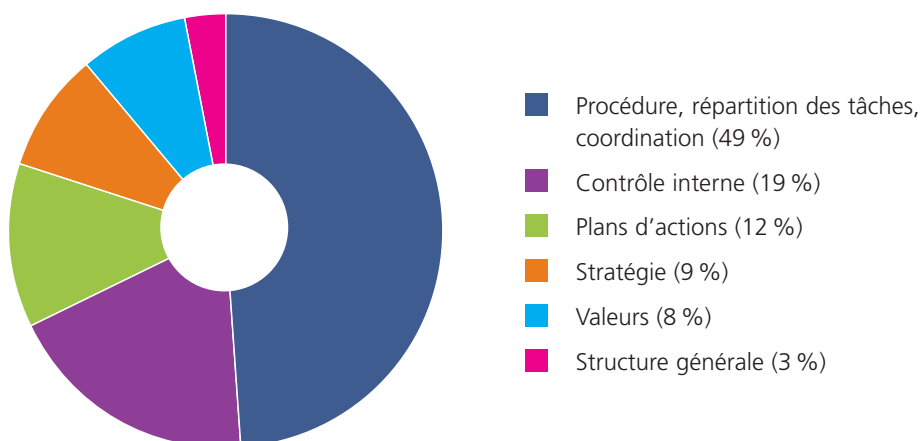
▶ *Commissariat 5
Square Victoria Régina, 1
à 1210 Saint-Josse-ten-Noode*

Présentations graphiques de la répartition des recommandations par domaines examinés

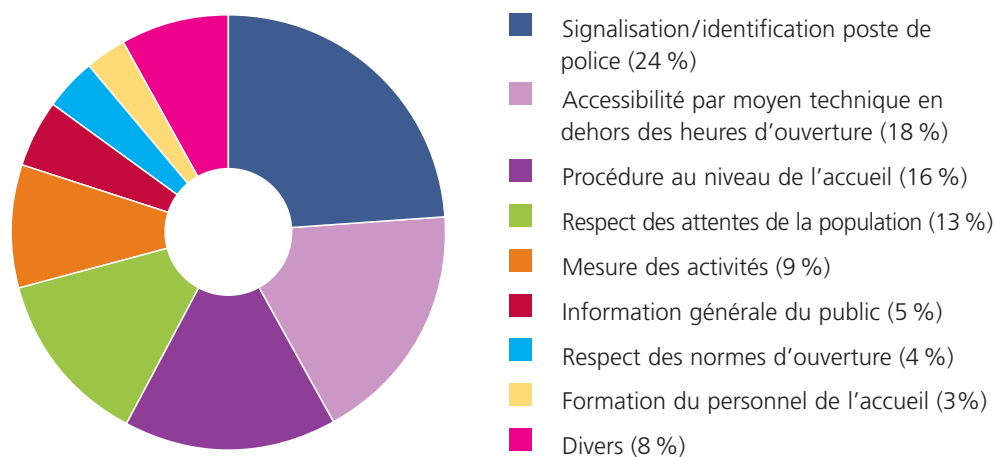
Répartition des 743 recommandations par domaine¹¹



Répartition des 195 recommandations relatives à l'organisation générale

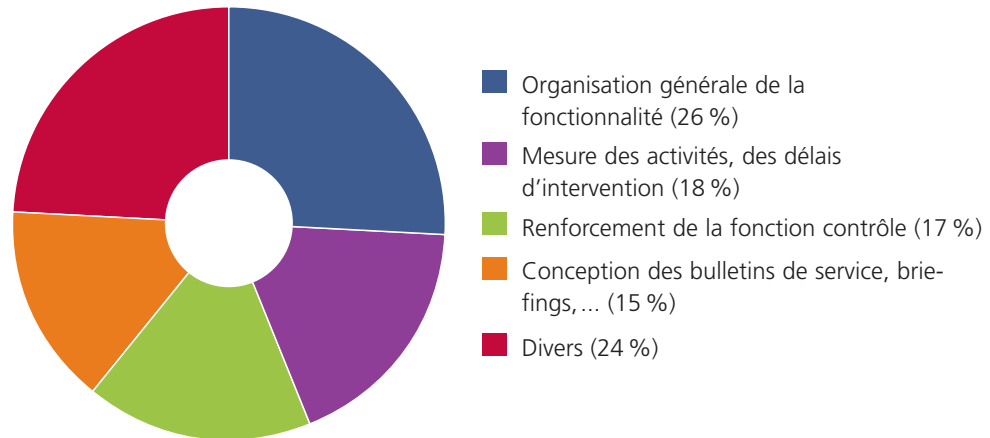


Répartition des 153 recommandations relatives à la fonctionnalité "accueil"

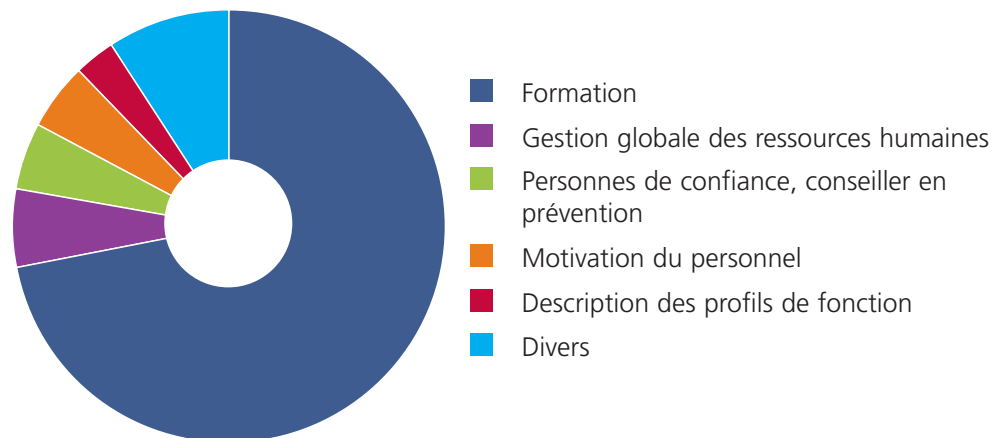


⁽¹¹⁾Le roulage fait partie de la fonctionnalité 'ordre public', mais nous le reprenons ici à part.

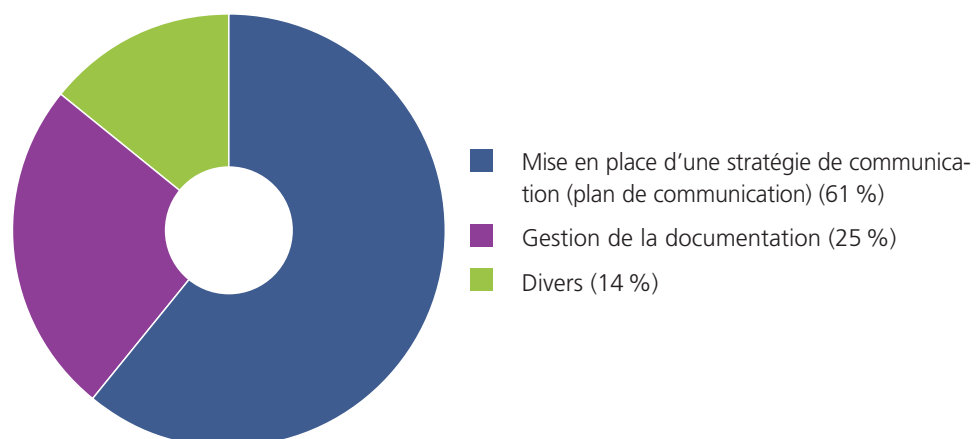
Répartition des 99 recommandations relatives à la fonctionnalité **“intervention”**



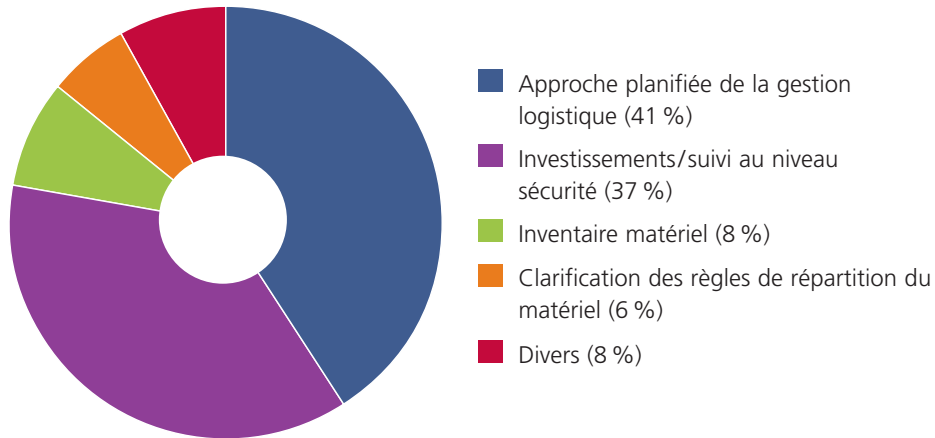
Répartition des 83 recommandations relatives à la **“gestion des ressources humaines”**



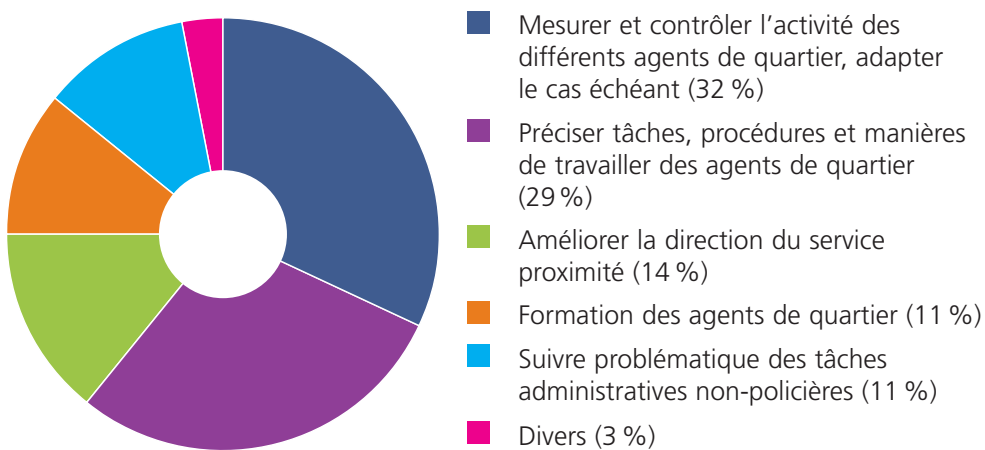
Répartition des 57 recommandations en matière de **“communication”**



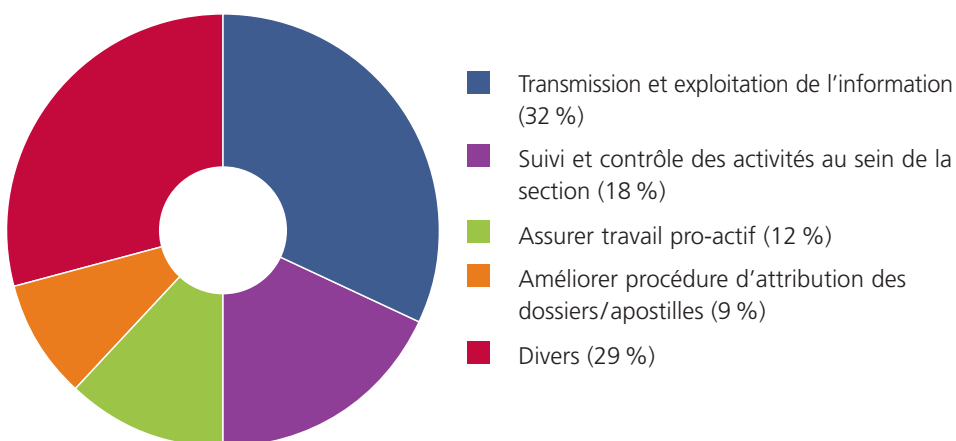
Répartition des 49 recommandations en matière de **“gestion logistique et financière”**



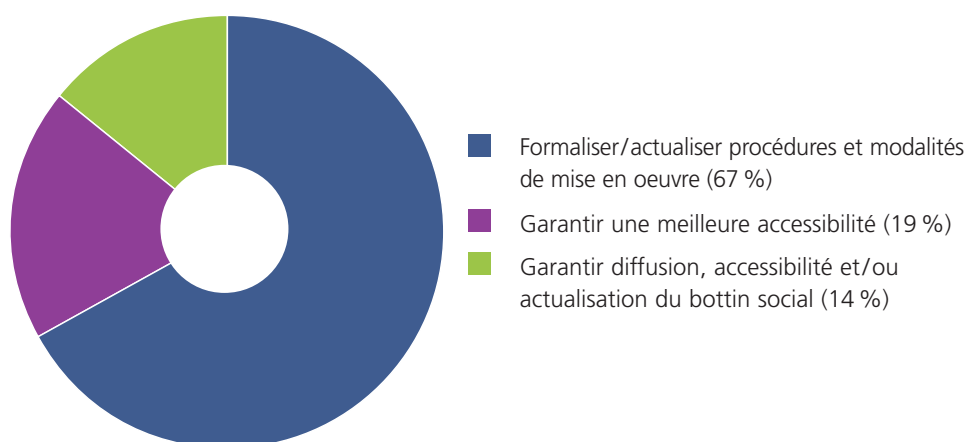
Répartition des 35 recommandations relatives à la fonctionnalité **“quartier”**



Répartition des 34 recommandations relatives à la fonctionnalité **“recherche et enquête”**



Répartition des 25 recommandations relatives à la fonctionnalité "aide aux victimes"



Les (9) recommandations relatives à la fonctionnalité "ordre public" concernent essentiellement la préparation ou l'actualisation nécessaire des plans d'urgence.

Les (4) recommandations relatives à la "circulation routière" suggéraient quant à elles d'assurer une organisation générale efficace de cette fonctionnalité au sein de la zone, ainsi qu'un suivi approprié des objectifs prévus dans les plans d'action.

■ Tendances, défis et évolutions pour l'avenir

Depuis quelques années, les principes généraux de bonne gouvernance (public governance), comprenant notamment la gestion et l'audit internes, ont un succès grandissant dans les domaines les plus divers du secteur public. En effet, maintenant où quasi toutes les entreprises privées qui se respectent font en permanence de la gestion cohérente des risques, l'attention se porte de plus en plus sur le domaine public. Dans très peu de temps, les composantes de la police intégrée suivront ce mouvement qui aspire à davantage de transparence et de confiance quant à la manière de fonctionner.

L'augmentation des demandes d'audit, tant générales que dans des domaines spécifiques (ex. finances), semble inéluctable et ne peut être qu'encouragée. Ainsi, la problématique de la gestion du suivi du grand nombre de recommandations sera également davantage mise en exergue.

L'AIG devra se préparer à cette tendance si elle souhaite également contribuer à l'optimisation du fonctionnement de la police à ce niveau. Son indépendance et son objectivité à l'égard de la police intégrée constituent ses atouts principaux dans ce contexte. Elle devra fournir des efforts tant au niveau du développement des compétences que de la capacité disponible.

La fonction d'audit interne permet d'exercer des activités qui fournissent des garanties, d'une part, et des activités de consultance d'autre part. Dans la pratique, nous constatons que les demandeurs souhaitent rarement obtenir uniquement des garanties et qu'ils veulent également obtenir de nombreux conseils, souvent sous la forme de réponses et de solutions sur mesure. L'activité d'audit ne permet cependant pas de proposer des solutions sur mesure et directement applicables sur le plan opérationnel. L'audit établit un diagnostic et donne une idée des solutions envisageables. C'est à la direction qu'il appartient de se charger de la mise en œuvre concrète, car elle a été mise en place à cet effet.

Encore trop souvent, on tente de résoudre toutes sortes de situations problématiques par le biais d'un audit. Cependant, on peut (ou on devrait) se servir des canaux adéquats à cet effet, mais pour l'une ou l'autre raison, ils ne sont pas satisfaits. Exemple: le dysfonctionnement d'un responsable policier, des lacunes dans des dispositions légales ou réglementaires, un manque de courage moral pour résoudre un problème, des policiers qui commettent des délits ou des infractions disciplinaires, la norme KUL pose problème, des problèmes interpersonnels entre collaborateurs, ...

D'autre part, la fonction 'consultance' fait partie de la fonction d'audit, pour autant qu'elle n'hypothèque pas l'exercice des activités qui fournissent des garanties, tant à l'instant présent qu'à l'avenir (ex: ne pas être à la fois juge et partie). Quoi qu'il en soit, l'AIG devra poursuivre le développement de la fonction de 'consultance' sans renoncer au principe précité. Simultanément, elle devra éclaircir davantage la notion d'audit à l'égard de ses clients potentiels. L'élaboration d'un cadre légal pourrait simplifier en partie cette tâche pour l'AIG.

Quels que soient le cadre de travail et les compétences spécifiques d'un service de police, partout dans le monde la police est confrontée à des problèmes similaires. Cette affirmation vaut également pour les services de contrôle. Les organisations privées et publiques d'autres secteurs sont quant à elles également à la recherche de solutions qui peuvent s'avérer utiles pour la police et inversement.

Afin de pouvoir jouer son rôle d'appui avec davantage d'autorité, l'AIG devra donc étendre davantage ses contacts externes par la création de réseaux et l'échange de bonnes pratiques.

■ Plan d'action 2007

En ce qui concerne les missions d'initiative, l'AIG a proposé à ses ministres de tutelle de garder le thème de 2006. Outre l'exécution d'audits sur ordre ou à la demande, nous vérifierons donc de quelle manière les priorités issues des plans zonaux de sécurité sont traduites dans des plans d'action concrets. Sur base des résultats recueillis dans un nombre suffisamment grand de zones, nous pourrons ensuite tirer les conclusions utiles et nécessaires.



LPTS Nivelles

3.2 ■ Missions d'inspection

■ Aperçu succinct de cinq années de missions d'inspection – Point concernant l'année 2006 et perspectives d'avenir

Au cours des cinq dernières années nous avons réalisé bon nombre d'inspections et d'enquêtes administratives d'envergure, soit d'initiative - dans le cadre de nos plans généraux d'action - , soit sur ordre des ministres de tutelle ou à la demande des autorités compétentes.

Certaines de ces actions n'ont duré que pendant une période limitée (par exemple: enquêtes administratives dans diverses zones de police suite à des problèmes spécifiques, enquête surcoût, contrôle des systèmes de comptabilisation des heures de prestation, contrôle de l'utilisation des véhicules de services, ...). D'autres par contre se sont échelonnées sur plusieurs années (par exemple: inspections sur la sécurité des armes, analyse de fonctionnement des laboratoires de police technique et scientifique, signalement d'évasion de détenus, ...). Un troisième groupe est constitué de missions (devenues) permanentes (par exemple: contrôle des rapatriements principalement au départ de Zaventem, gestion de la capacité hypothéquée, ...).

Nous nous limiterons ci-après à ne rappeler que quelques-unes de ces inspections, et évoquerons les principaux constats et conclusions à leur propos.

Inspection des armes, véhicules, radios et autres matériels sensibles

En 2003 et 2004 l'AIG a mené une évaluation de grande ampleur des mesures prises au niveau de la police locale et de la police fédérale en vue de prévenir:

- une intrusion dans un bâtiment de police;
- le vol (y compris domestique) et/ou la perte d'armes de service et d'armes saisies judiciairement ou en dépôt;
- le vol et/ou la dégradation de véhicules;
- le vol et/ou la perte de radios portables;
- le vol et/ou la perte des gilets pare-balles, brassards d'intervention et de certaines autres pièces d'équipement.

Ce travail a impliqué 120 visites dans des commissariats de la police locale et 30 dans des bâtiments de la police fédérale.

A l'issue d'une exploitation complète et minutieuse des données récoltées, les constatations et recommandations utiles ont fait l'objet d'un rapport envoyé aux ministres compétents.

Ce rapport faisait état de la persistance d'un trop grand nombre de faiblesses amenant entre autres à conclure que:

- > Sur le plan matériel, les exigences suivantes devaient pouvoir être rencontrées dans les plus brefs délais:
 - Installation d'un système d'alarme dans tous les bâtiments non occupés en permanence.

- Renforcement des clôtures, des fenêtres ou des portes de bon nombre de complexes.
 - Aménagement des infrastructures (parfois à peu de frais) de sorte qu'elles permettent un contrôle visuel sur l'entrée des piétons et des véhicules à partir du local d'accueil.
 - Installation de coffres-forts individuels pour ranger les armes individuelles.
 - Installation d'un système d'alarme sur tous les véhicules, principalement ceux de la police locale qui sont plus souvent abandonnés dans des lieux publics par leurs occupants lors de l'exécution du service.
 - Installation de râteliers pour armes collectives dans tous les véhicules d'intervention et de patrouille.
 - Dans l'attente de l'acquisition des radios Astrid qui sont munies d'un système de blocage à distance : marquage de toutes les radios portables.
 - Marquage de tous les gilets pare-balles.
 - Là où un manque se fait sentir: acquisition d'armoires pour y ranger les uniformes de tout le personnel.
 - Diminution des stocks d'armes dans certaines zones de police et de celui du service d'appui logistique de la police fédérale.
- > Outre ce qui précède, des mesures organisationnelles devaient absolument venir modifier de façon durable une série de mauvaises habitudes :
- Rédaction par tous les responsables concernés de directives écrites, claires, précises et strictes sur la protection des infrastructures policières et de tous les matériels sensibles qu'elles renferment.
- Ces directives doivent entre autres prévoir :
- Un contrôle rigoureux de toutes les personnes accédant aux complexes policiers.
 - Un système de gestion des moyens d'accès à ces complexes ainsi qu'aux endroits sécurisés à l'intérieur de ceux-ci.
 - La désignation d'un gestionnaire et la tenue d'un inventaire pour chaque matériel sensible.
 - La procédure d'enlèvement et de remise de certains de ces matériels.
 - La définition des responsabilités et des devoirs de chacun en rapport avec la sécurité du matériel en général.
 - Une restriction des pratiques qui consistent à ramener une arme, un véhicule ou une radio à domicile.
 - Pour le personnel malade ou absent pour une durée d'une semaine ou plus: l'obligation de rentrer son arme.
 - Les modalités d'un contrôle régulier de l'application de ces dispositions et les réactions en cas de manquement.
- Modifications sans frais (déplacement de coffres-forts visibles de l'extérieur, etc...).

Cas particulier de l'arrondissement judiciaire de Mons

A la même époque, Monsieur le Procureur du Roi de Mons a sollicité l'AIG en vue de réaliser un contrôle relatif à la gestion des armes de service dans les six zones de la police locale de son arrondissement. A l'appui de sa demande, il invoquait le fait que

des vols d'armes de service venaient d'être constatés dans trois d'entre elles en moins d'un an.

Souhaitant répondre favorablement à cette préoccupation, l'IGIN a donc étendu ses visites à tous les postes des 6 zones de cet arrondissement et où l'on a relevé le même genre de problèmes que ceux rencontrés dans le reste du pays.

A ce jour, l'AIG n'a connaissance d'aucune suite réservée à ces deux rapports.

Gestion de la capacité hypothéquée (Hycap)

En application du Pt 5.3 de la directive ministérielle MFO-2 l'AIG a depuis 2003 adressé neuf rapports au Ministre de l'intérieur à propos de la mise en œuvre de la capacité hypothéquée et la manière dont la directive est appliquée.

Les constatations et les considérations émises dans ces comptes rendus ont souvent étayé ou inspiré les discussions du groupe de travail Hycap présidé par le SAT Ministère de l'intérieur et chargé d'évaluer l'application de la MFO-2 ainsi que de proposer au ministre les adaptations qui s'imposent.

Celles-ci n'ont d'ailleurs pas manqué: nous pensons surtout au principe de l'engagement concentrique des moyens et à la mise en place du corps d'intervention. Ces nouveautés, conjuguées à d'autres mesures telles que l'assouplissement des règles de l'AR Mammouth en matière d'organisation du temps de travail, la lutte contre l'absentéisme, ont contribué à réduire considérablement les impossibilités de livrer les renforts Hycap demandés (44 en 2005 contre 405 en 2003!).

Tout comme elle le fait depuis 2003, l'AIG a donc continué en 2006 à faire rapport au Ministre de l'intérieur sur la mise en œuvre de l'Hycap.

Le tableau ci-dessous permet par ailleurs de constater que le nombre d'événements avec renfort Hycap reste relativement stable au fil du temps.

Année	Nombre de renforts HYCAP	Nombre de matchs de football (en % par rapport au total)
2003	1 128	44 %
2004	1 070	54 %
2005	992	66 %
2006	1 048	68 %

En 2006, les 708 matchs de football avec renforts Hycap n'ont absorbé que 42 % de la capacité totale livrée. 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 (une fois sur quatre).

Le tableau ci-après indique le nombre de fois que les Dircos - dans leur fonction de relais des demandes de DAO - ont sollicité les zones de police en vue de fournir un renfort Hycap, ainsi que le nombre de refus enregistrés de fournir les effectifs sollicités en renfort.

Année	Nombre de demandes	Nombre de refus
2003	7127	405
2004	4401	89
2005	3680	47
2006	3822	88 ¹²

Comme les années précédentes, c'est le plus souvent l'engagement du personnel dans des événements à caractère local qui est invoqué pour ne pas livrer les renforts demandés.

Viennent ensuite le manque d'effectifs et les congés de maladie. Toutefois pour l'année 2006, les problèmes d'effectifs de certaines zones (principalement celles du Brabant wallon) semblent avoir joué un rôle non négligeable.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution, sur base annuelle et pour l'ensemble du territoire belge, du nombre de FTE engagés pour des prestations Hycap. Les 179 FTE pour l'année 2006 ne constituent en fait que 36,6 % du total de lignes de prestations disponibles. Cela représente un engagement annuel de 0,65 % de la capacité de la police locale (27 500 policiers).

Année	Nombre de FTE sur base annuelle
2003	364
2004	222
2005	188
2006	179

Enfin, 87 propositions de remplacement de l'Hycap ou de la solidarité d'arrondissement par de la capacité restante de la DAR ou par le corps d'intervention ont été faites en 2006, contre 24 seulement en 2005.

Contrôle des missions de rapatriement

En 1996 le ministre de l'Intérieur avait chargé l'ancienne Inspection générale de la Gendarmerie du suivi des expulsions par rapatriement de personnes séjournant illégalement dans le Royaume. L'AIG a poursuivi cette mission.

Ainsi les contrôles à l'embarquement ont été continués. Par contre, les contrôles par accompagnement discret sur des vols de ligne ont été suspendus, principalement du fait que les procédures générales, mises en place au niveau de la sécurité après les événements du 11 septembre 2001 à New York, rendaient tout accompagnement "discret" particulièrement difficile.

A partir du deuxième semestre de l'année 2002 l'AIG a toutefois été confrontée à une mission de contrôle supplémentaire: le contrôle d'un nouveau mode de rapatriement instauré par le gouvernement, en l'occurrence les rapatriements par vols sécurisés. En

⁽¹²⁾Dont 67 rien que pour juillet et août

concertation avec le cabinet du ministère de l'Intérieur ces vols ont fait l'objet d'un contrôle systématique par l'AIG, soit au moment de l'embarquement, soit pendant l'entièreté du vol. Les neuf vols instaurés entre le 15 octobre et le 31 décembre 2002 ont tous été contrôlés par l'AIG.

Début 2003 le ministre de l'Intérieur a formellement confirmé et précisé la mission générale confiée à l'AIG d'effectuer régulièrement des contrôles quant au déroulement des vols de rapatriement.

Par type de contrôle (contrôle de 'vols sécurisés' – contrôle à l'embarquement – contrôle discret de rapatriement par vol de ligne) nous donnons ci-dessous un aperçu du nombre de missions effectuées par l'AIG, ainsi que des principales réactions auxquelles elles ont donné lieu :

a. Du 15 octobre 2002 jusque fin 2006, **86** vols sécurisés ont fait l'objet d'un suivi par des membres de l'AIG :

- **78** au cours de l'ensemble de la procédure : extraction – embarquement – vol – remise aux autorités locales
- **8** uniquement au cours du transfert des personnes à rapatrier jusqu'à la fin de l'embarquement.

Ces contrôles ont donné lieu à la rédaction de 86 rapports, portant en particulier sur le comportement des membres des services de police qui avaient effectué la mission, sur le recours éventuel à la violence et sur les techniques d'intervention appliquées ainsi que les circonstances des interventions.

Par ailleurs, lorsque c'était nécessaire, des recommandations appropriées ont été formulées afin d'améliorer la qualité de ces missions et de garantir la sécurité et l'intégrité de toutes les parties.

L'entièreté de nos constatations et conclusions fut utile, notamment pour la Commission Vermeersch II chargée de l'évaluation des instructions en matière d'éloignement. Des membres de l'AIG ont siégé dans cette commission, qui a présenté son rapport final à la commission parlementaire de l'Intérieur le 2 février 2004.

b. En ce qui concerne les rapatriements par vols de ligne, nos services ont, depuis la création de l'AIG jusque fin 2006, procédé à 149 contrôles des procédures d'embarquement. Par procédure d'embarquement on entend l'extraction de la cellule de transit à Zaventem et l'embarquement dans l'avion, jusqu'au moment où les portes se ferment et que le personnel AIG ne peut plus rester à bord.

Par contrôle réalisé nous avons chaque fois rédigé un rapport spécifique destiné à donner aux autorités compétentes un aperçu de nos constatations et considérations à propos de la mission contrôlée. En outre, dans un seul cas, procès-verbal a été rédigé à la suite de constatations d'actes de violence commis par un fonctionnaire de police.

Tel qu'il ressort du tableau ci-dessous, ces 149 contrôles effectués par l'AIG ne constituent qu'une infime partie par rapport au total des éloignements effectués chaque année au départ de l'aéroport de Zaventem. Il en ressort également que par rapport aux éloignements effectués sous escorte, ce pourcentage reste également minime (de l'ordre de 1 pour 25)¹³.

⁽¹³⁾ Approximation, car les chiffres ne sont pas disponibles pour 2002 et 2003

Année	Nombre de procédures de rapatriement ¹⁴	Nombre d'escortes par LPA/BRUNAT ¹⁵
2002	11 492	Pas de chiffres disponibles
2003	12 631	Pas de chiffres disponibles
2004	12 810	787
2005	11 576	971
2006	11 219	817

L'AIG a toutefois orienté ses contrôles vers les rapatriements pour lesquels, à priori ou sur base d'expériences antérieures, il y avait des indications que les risques de problèmes étaient les plus grands (p.ex. plusieurs tentatives antérieures de rapatriements avaient échoué, il s'agissait d'une femme avec des enfants, le vol était à destination d'un pays à risque, ...)

c. Pour les raisons évoquées en introduction nous n'avons finalement effectué sur toute cette période que **4 contrôles discrets** de rapatriements par avion de ligne, et ce durant le vol et jusqu'à la remise de la personne rapatriée aux autorités du pays de destination.

En effet deux contrôles ont pu être effectués en 2005 (un vol sur Casablanca et un sur Lisbonne), deux autres en 2006 (un vol sur Vienne et un sur Pékin).

Plus précisément en 2006 nous avons :

- contrôlé 23 vols sécurisés, dont 21 dès l'extraction, au moment de l'embarquement, lors du vol et jusqu'à la remise aux autorités locales des personnes à rapatrier.
- procédé à 24 contrôles de procédures d'embarquement sur des vols de ligne.
- effectué les 2 contrôles discrets sur des avions de ligne dont question ci-dessus (Vienne et Pékin), et ce de l'embarquement jusqu'à la remise aux autorités locales.

En 2006 l'AIG a également effectué une enquête administrative d'envergure relative à d'éventuels abus et/ou dysfonctionnements lors de missions de rapatriements exécutées par des membres de LPA/BRUNAT au départ de Zaventem.

Une activité réduite en ce qui concerne les contrôles d'embarquement en 2006 en résulte pour partie.

Le compte rendu de cette enquête a été présenté au ministre de l'Intérieur le 11 décembre 2006. A cette occasion il a été convenu que l'AIG effectuerait des devoirs complémentaires en 2007.

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 le 23-02-2005 par Monsieur le ministre de l'intérieur en vue d'examiner une série de questions concrètes relatives au statut.

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

Pour mener à bien cette tâche dans le délai fixé (6 mois), l'AIG a procédé comme suit :

- > examen des questions avec demande de précisions à DGP (par exemple en vue de déterminer certaines périodes de référence);

⁽¹⁴⁾ Chiffres via DGA/DAC/LPA

⁽¹⁵⁾ idem

- > élaboration et envoi de divers questionnaires à différents groupes de destinataires :
 - pour la police locale : suivant le thème, à toutes les zones ou à un échantillon de 30 zones ;
 - pour la police fédérale : suivant le thème, à toutes les directions, unités ou services ou à un échantillon parmi ceux/celles-ci ;
 - les écoles agréées ;
 - les syndicats ;
 - certains SPF.
- > organisation de rencontres individuelles entre les responsables de l'AIG concernés et les interlocuteurs suivants : le DGP, ses directeurs, un représentant du SLFP (seul syndicat à avoir répondu à notre invitation) ;
- > exploitation des réponses et de l'information reçue ;
- > rédaction des réponses aux questions.

De nombreux responsables ont contribué de manière constructive à cette évaluation. Malheureusement certaines réponses n'ont été obtenues que tardivement après insistance de notre part, d'autres encore se sont révélées inexploitable.

Malgré ces difficultés et les problèmes qui en découlent, l'AIG a été à même de présenter fin août 2005 un travail rencontrant largement les préoccupations de la commission d'évaluation.

Application des procédures de signalement lors d'évasions de détenus

Plusieurs évasions retentissantes de détenus ont soulevé des questions quant à la rapidité et à la qualité des différents signalements prescrits en la matière¹⁶. Pour cette raison l'AIG a mené en 2004, 2005 et 2006 une inspection visant à procéder à des vérifications concrètes du fonctionnement de la chaîne de signalement intervenant lors d'une évasion de détenus.

Pour 2004, six cas d'évasion ont été examinés et hormis le constat du bon travail réalisé dans une zone, plusieurs anomalies débouchant sur des déficiences en matière de communication et d'efficacité des recherches ont été relevées ailleurs.

En synthèse, il s'agissait :

- d'un manque de procédures ou de directives à appliquer en cas d'évasion ;
- d'un manque de connaissance et de respect des procédures ou directives existantes ;
- d'un manque de rigueur et d'encadrement du travail de terrain et de rédaction ;
- de quelques problèmes techniques au niveau de la communication.

En 2005, cette mission a été poursuivie (3 cas examinés) et même étendue à des non rentrées de congé pénitentiaire (1 cas) ou de permission de sortie (1 cas).

De sérieuses lacunes dans la transmission de l'information ainsi que des manquements en ce qui concerne les suites à y réserver ont de nouveau été constatés :

- Services et unités intéressés non avisés immédiatement après les faits en vue de procéder à certaines vérifications ou recherches.

⁽¹⁶⁾ directive ministérielle MFO-3

- 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 et sérieux de ces manquements, ceux-ci ont fait l'objet de trois rapports adressés aux ministres de la justice et de l'intérieur. Une première retombée concrète a consisté en un rappel par DGS de certaines dispositions de la MFO 3 dans un InfoNouvelles.

En 2006 enfin, l'AIG a procédé à une comparaison des données enregistrées en 2005 à propos des évasions¹⁷ dans le système SIDIS (système informatique des détentions) du SPF Justice, avec celles de la BNG .

Une fois de plus, de graves lacunes ont été constatées :

- Faits pour lesquels aucun PV ni signalement urgent n'a été rédigé;
- Faits pour lesquels PV a été rédigé, mais pas de signalement urgent.
- Délais inacceptables entre la constatation des faits par l'établissement pénitentiaire et l'avis de celui-ci à la police locale, ou entre ce dernier avis et la saisie dans la BNG.

Un 4^{ème} rapport reprenant ces constatations a été adressé aux ministres de l'intérieur et de la justice. Suite à celui-ci, le ministre de l'intérieur a suggéré au CG l'organisation d'une concertation entre la police fédérale, la commission permanente de la police locale, l'AIG, le SPF Justice et le SAT ministère de l'Intérieur.

Transfèrements de détenus

Une enquête menée en 2006 par l'AIG a fait apparaître plusieurs difficultés à caractère général en rapport avec l'application de la MFO-1. Cette enquête avait été initiée sur demande du ministre de la Justice auquel le parquet général de Mons avait adressé une plainte dans le cadre d'un fait ponctuel. Les constatations faites sont les suivantes :

- La transmission souvent tardive de la liste des personnes à extraire par les parquets et greffiers des juridictions d'instruction aux services de police.
- L'interprétation excessive par certains juges d'instruction et services de police de l'Art 23 de la loi sur la fonction de police: ils considèrent en effet la comparution en vue d'interrogatoire final devant le juge d'instruction non pas comme un acte d'instruction mais comme une comparution devant un magistrat. De cette manière la comparution est interprétée comme étant une extraction. Suivant le Pt 3.1.3. de la MFO-1, les zones ayant un palais de justice sur leur territoire sont ainsi chargées d'un surcroît de travail qui ne leur incombe normalement pas.
- La politique d'incarcération de certains juges d'instruction qui consiste à disperser les membres d'une même bande, ce qui implique une augmentation du nombre de policiers à engager pour les transfèrements en vue de comparution.
- Le défaut d'alimentation de la BNG en informations sur la dangerosité des détenus.

⁽¹⁷⁾ y compris les personnes qui se sont soustraites à la surveillance électronique et les non rentrées de congé pénitentiaire ou de permission de sortie

- La perte d'efficacité découlant de la règle selon laquelle un détenu est confié à son arrivée au palais de justice à la police chargée du maintien de l'ordre dans ce dernier.

Contrôle de qualité des procès-verbaux

Dans le cadre de son plan général d'action, l'AIG a entamé en 2006 une enquête portant sur la qualité de la fonction de contrôle sur les procès-verbaux, et ce tant à la police locale qu'à la police fédérale.

Après avoir consulté les procureurs du roi à propos du niveau de qualité actuel des procès-verbaux, deux questionnaires ont été élaborés en vue de la récolte des données sur le terrain : le premier pour les chefs de corps ou responsables d'unités ou services, le second pour les personnes chargées du contrôle des procès-verbaux.

Après avoir établi un échantillon représentatif de 62 corps de police locale et de 23 unités ou services de la police fédérale, la phase dite de terrain a pu commencer en fin d'année. Préalablement, tous les chefs de zone ainsi que le commissaire général de la police fédérale ont été avisés de l'éventualité de notre passage.

Les résultats de cet important travail peuvent être attendus pour l'été 2007.

■ Plan général d'action 2007

En ce qui concerne les missions d'initiative pour l'année 2007, l'AIG a proposé à ses ministres de tutelle d'effectuer des inspections en rapport avec les trois thèmes suivants :

- le port de l'uniforme par les membres du cadre opérationnel (police fédérale et police locale) : inventaire et causes des problèmes existants ;
- la manière dont la police locale pallie certains points faibles des nouveaux arrivés dans la zone ;
- la prévention et la détection des abus possibles lors des dépannages. Nous nous proposons de vérifier la situation tant au sein de la police locale qu'au sein de la police de circulation de la police fédérale.

4 Le service Enquêtes Individuelles (IGEO)

2006 a vu une augmentation du nombre de dossiers entrants. Nous avons enregistré 102 dossiers de plus que durant l'année 2005.

Le pourcentage de dossiers administratifs est descendu de 46 % en 2005 à 36 % en 2006 et le pourcentage de dossiers judiciaires a augmenté de 54 % à 63 %.

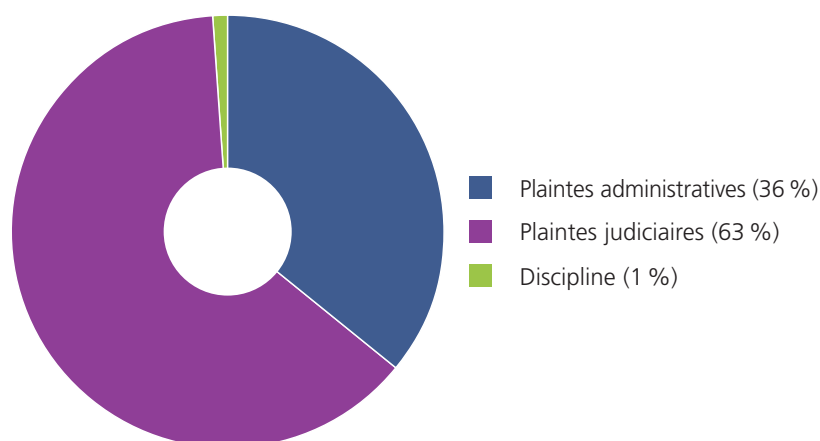
4.1 Statistiques 2006

Le nombre de dossiers ouverts

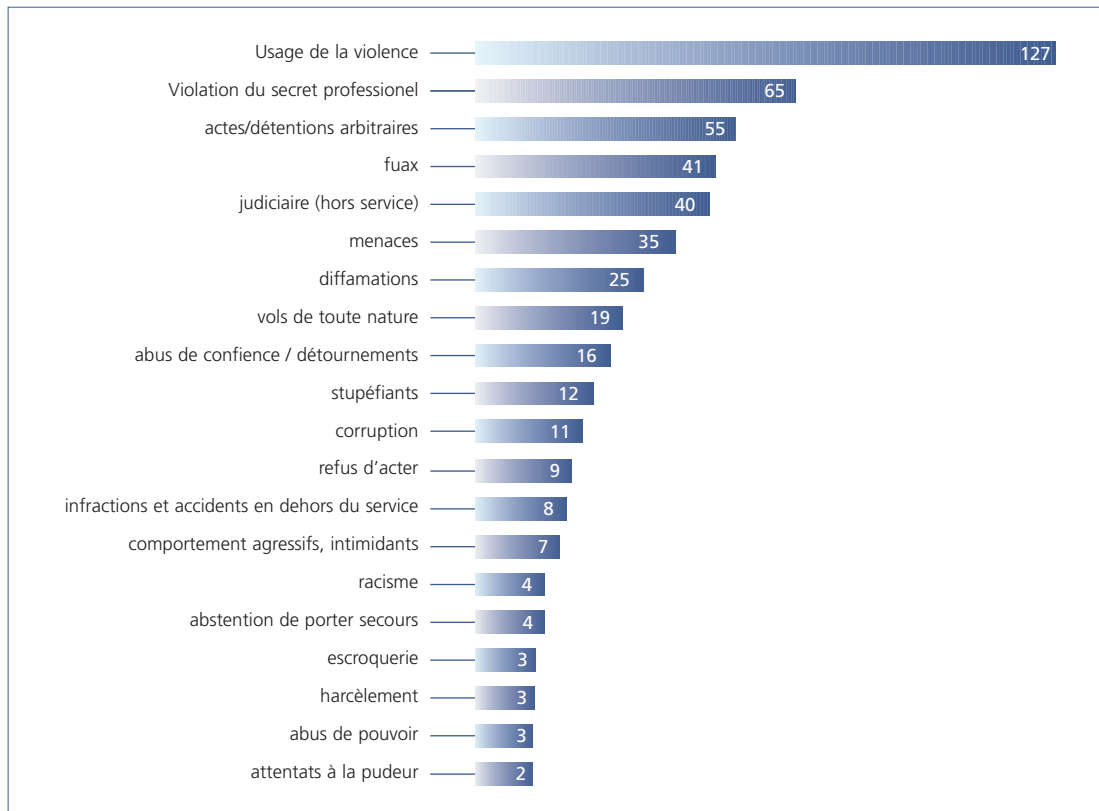
En 2006 nous avons enregistré 962 nouveaux dossiers. Avec le report des dossiers non clôturés de l'année précédente, la charge de travail totale pour l'année 2006 a été de 1 030 dossiers. Durant cette année, 19 enquêteurs ont travaillé sur le terrain tandis que deux enquêteurs remplissaient des missions de support au bureau. Dans chacun des quatre postes déconcentrés à Anvers, Gand, Liège et Mons était également prévu un enquêteur.

Année	Dossiers ouverts	Dossiers clôturés	Dossiers en cours en 2006
2002	487	487	-
2003	660	641	19
2004	793	775	18
2005	860	829	31
2006	962	-	962
Nombre de dossiers traités en 2006			1030

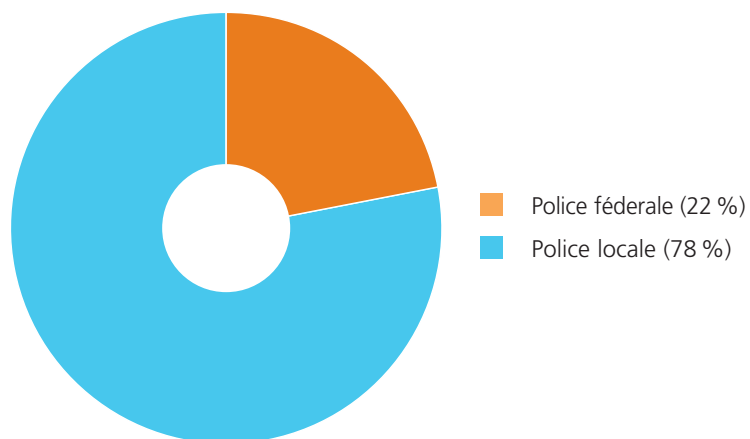
Nature des plaintes et dénonciations



■ Le nombre de dossiers ouverts

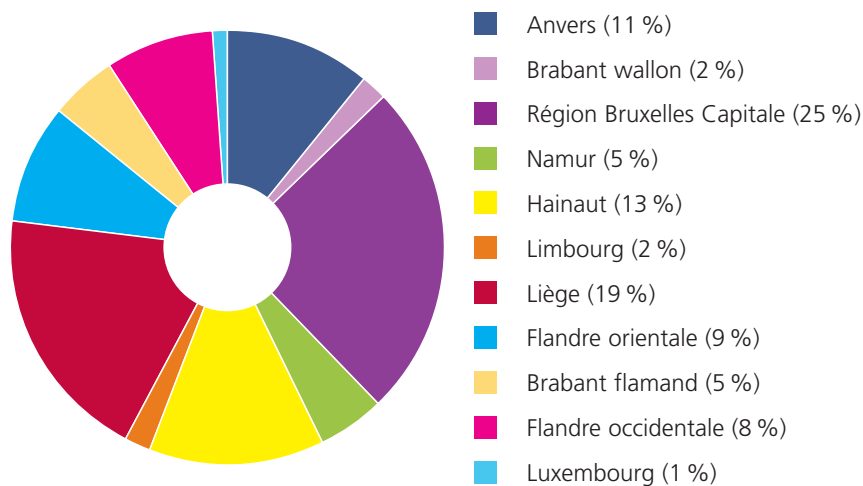


■ Rapport entre les dossiers d'enquête au sujet de la Police Fédérale et de la Police Locale



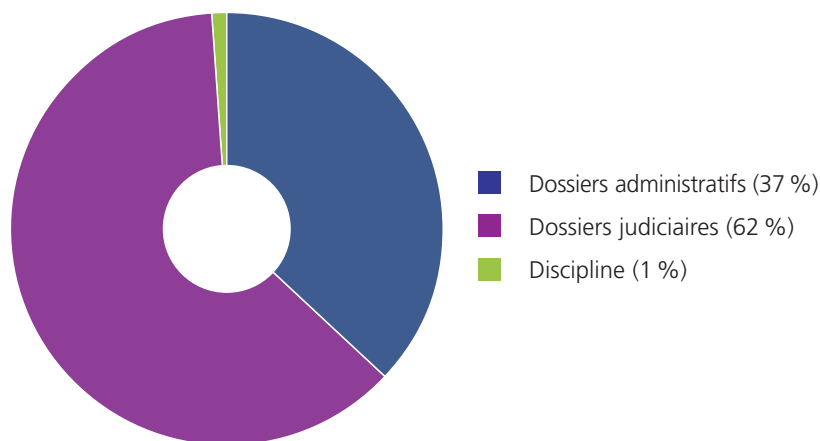
Le diagramme circulaire indique uniquement le rapport en ce qui concerne les dossiers pour lesquels l'Inspection Générale a été saisie et ne reflète donc pas la totalité des plaintes et dénonciations à charge de la police fédérale ou de la police locale.

■ Répartition des dossiers par province



Il s'agit ici de la répartition des dossiers entrants par province / région

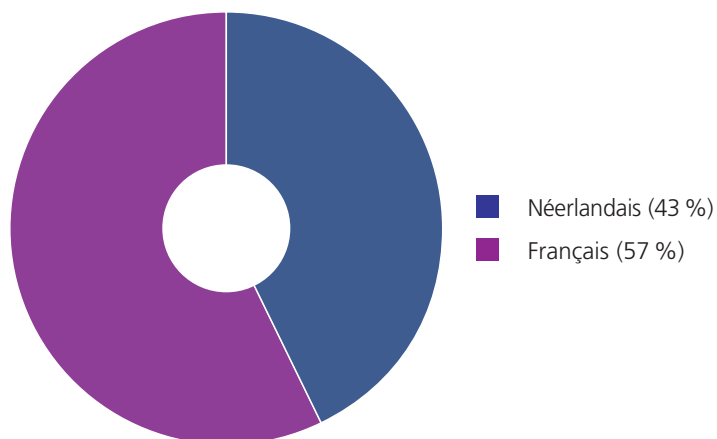
■ Police Fédérale



Ce diagramme circulaire donne un aperçu des dossiers entrants en 2006, classés selon leur nature administrative, judiciaire ou disciplinaire.

Le dénominateur "discipline" regroupe les dossiers disciplinaires traités par IGEO à la demande du conseil de discipline ou à celle de chefs de corps dans des cas où il est opportun que le dossier soit traité par un service externe.

■ Langue du dossier



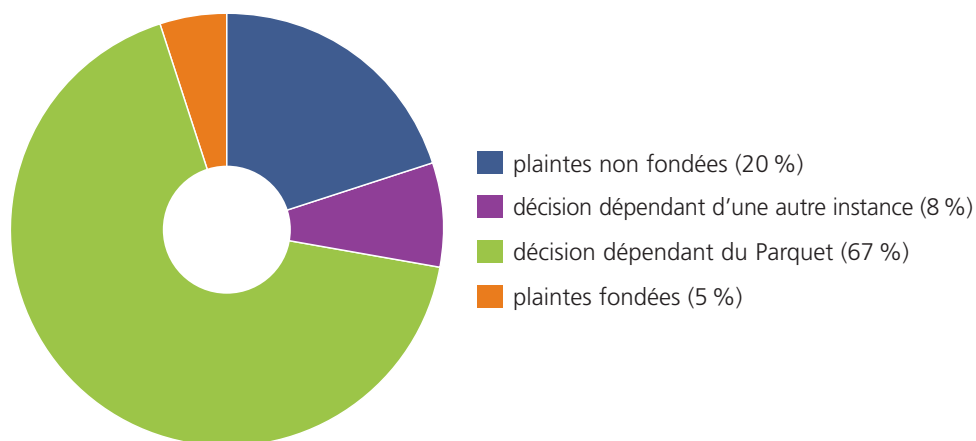
Il s'agit ici d'un aperçu des dossiers par rapport à la langue dans laquelle l'enquête est menée. Pour chaque rôle linguistique, un enquêteur - coordinateur est responsable de la désignation d'un enquêteur - pilote et du suivi de l'enquête.

■ La Police Locale

Arrondissement judiciaire	Type de dossier	Nombre
Arrondissement judiciaire de Bruxelles	Dossiers judiciaires	133
Arrondissement judiciaire de Bruxelles	Dossiers administratifs	67
Arrondissement judiciaire de Bruxelles	Discipline	2
Arrondissement judiciaire de Huy	Dossiers judiciaires	4
Arrondissement judiciaire de Huy	Dossiers administratifs	6
Gerechtelijk arrondissement Gent	Dossiers judiciaires	6
Gerechtelijk arrondissement Gent	Dossiers administratifs	20
Arrondissement judiciaire de Mons	Dossiers judiciaires	36
Arrondissement judiciaire de Mons	Dossiers administratifs	8
Gerechtelijk arrondissement leper	Dossiers administratifs	1
Arrondissement judiciaire d' Arlon	Dossiers judiciaires	1
Arrondissement judiciaire d' Arlon	Dossiers administratifs	4
Arrondissement judiciaire de Liege	Dossiers judiciaires	105
Arrondissement judiciaire de Liege	Dossiers administratifs	11
Arrondissement judiciaire de Namur	Dossiers judiciaires	10
Arrondissement judiciaire de Namur	Dossiers administratifs	6
Gerechtelijk arrondissement Brugge	Dossiers judiciaires	10
Gerechtelijk arrondissement Brugge	Dossiers administratifs	14
Gerechtelijk arrondissement Leuven	Dossiers judiciaires	7
Gerechtelijk arrondissement Leuven	Dossiers administratifs	12

Gerechtelijk arrondissement Veurne	Dossiers judiciaires	6
Gerechtelijk arrondissement Veurne	Dossiers administratifs	6
Arrondissement judiciaire de Dinant	Dossiers judiciaires	10
Arrondissement judiciaire de Dinant	Dossiers administratifs	8
Gerechtelijk arrondissement Hasselt	Dossiers judiciaires	5
Gerechtelijk arrondissement Hasselt	Dossiers administratifs	3
Arrondissement judiciaire de Tournai	Dossiers judiciaires	13
Arrondissement judiciaire de Tournai	Dossiers administratifs	10
Arrondissement judiciaire de Tournai	Discipline	1
Gerechtelijk arrondissement Kortrijk	Dossiers judiciaires	9
Gerechtelijk arrondissement Kortrijk	Dossiers administratifs	10
Gerechtelijk arrondissement Kortrijk	Discipline	1
Gerechtelijk arrondissement Mechelen	Dossiers judiciaires	5
Gerechtelijk arrondissement Mechelen	Dossiers administratifs	10
Gerechtelijk arrondissement Tongeren	Dossiers judiciaires	2
Gerechtelijk arrondissement Tongeren	Dossiers administratifs	5
Gerechtelijk arrondissement Turnhout	Dossiers judiciaires	9
Gerechtelijk arrondissement Turnhout	Dossiers administratifs	2
Arrondissement judiciaire de Nivelles	Dossiers judiciaires	9
Arrondissement judiciaire de Nivelles	Dossiers administratifs	8
Arrondissement judiciaire de Nivelles	Discipline	1
Arrondissement judiciaire de Verviers	Dossiers judiciaires	12
Arrondissement judiciaire de Verviers	Discipline	1
Gerechtelijk arrondissement Antwerpen	Dossiers judiciaires	35
Gerechtelijk arrondissement Antwerpen	Dossiers administratifs	22
Gerechtelijk arrondissement Antwerpen	Discipline	1
Arrondissement judiciaire de Charleroi	Dossiers judiciaires	14
Arrondissement judiciaire de Charleroi	Dossiers administratifs	16
Arrondissement judiciaire de Charleroi	Discipline	3
Gerechtelijk arrondissement Oudenaarde	Dossiers judiciaires	5
Gerechtelijk arrondissement Oudenaarde	Dossiers administratifs	6
Gerechtelijk arrondissement Dendermonde	Dossiers judiciaires	26
Gerechtelijk arrondissement Dendermonde	Dossiers administratifs	8
Arrondissement judiciaire de Neufchâteau	Dossiers administratifs	3
Arrondissement judiciaire de Neufchâteau	Discipline	1
Arrondis. judiciaire de Marche-en-Famenne	Dossiers administratifs	1

■ La Police Locale



Le diagramme circulaire présente un aperçu des résultats des enquêtes.

Les dossiers judiciaires clôturés sont repris sous la dénomination "décision dépendant du Parquet".

Pour les dossiers administratifs, les résultats des enquêtes peuvent être répartis en :

- Décision dépendant d'une autre instance.

Ceci concerne les enquêtes menées à la demande de l'autorité disciplinaire ou du conseil de discipline. Il s'agit du total de tous types d'enquêtes du service IGEO à charge autant de membres de la police fédérale que de la police locale.

- Plaintes fondées.

C'est le cas lorsque l'enquête a révélé l'existence de suffisamment d'éléments pour conclure que le fonctionnaire de police a commis une faute. Le résultat d'une telle enquête est porté à la connaissance de la hiérarchie du fonctionnaire concerné.

- Plaintes non fondées.

Il s'agit des enquêtes qui n'ont pas révélé de fautes, ni même d'éléments suffisants, à charge du fonctionnaire ou du service de police concerné. Parmi celles-ci, les dossiers ne contenant comme éléments que la parole de l'un contre celle de l'autre.

4.2 ■ La permanence

Durant l'année écoulée, la permanence a confirmé la nécessité de son existence. Dans 13 cas une intervention immédiate d'une équipe d'enquêteurs a été nécessaire. Le nombre d'appels a cependant diminué de 20 unités. Ceci s'explique par le fait que la permanence prodigue de plus en plus souvent des conseils à l'appelant ou intervient comme premier médiateur. Un certain nombre de plaignants ont été aidés par téléphone, par l'écoute de leur insatisfaction, l'orientation adéquate vers les instances auxquelles s'adresser ou par l'explication de la procédure dans laquelle ils sont impliqués.

Année	Nombre d'appels	Intervention immédiate
2004	171	17
2005	271	22
2006	251	13

En ce qui concerne la nature des appels, les plus nombreux concernent le comportement de la police (37), les interpellations dans la circulation (23) et les coups et blessures (10).

4.3 ■ Les partenaires

En 2006, le service IGEO a pu à nouveau compter sur une parfaite collaboration des services de contrôle interne tant de la police locale que de la police fédérale.

Lors d'enquêtes d'envergure ou d'enquêtes où étaient impliqués tant des fonctionnaires de police que des civils, il a toujours pu être fait appel aux services de police territorialement compétents.

Les activités du service IGEO, dans le cadre de l'exécution des enquêtes judiciaires, ont été présentées à un certain nombre de parquets.

Lorsqu'il s'est avéré opportun, dans le cas d'un certain nombre d'enquêtes, que les investigations soient menées par un service externe, les responsables ont directement fait appel au service IGEO. Lors de certaines enquêtes délicates, d'enquêtes avec une trop forte implication interne, d'enquêtes au cours desquelles l'objectivité aurait pu être mise en doute ou d'enquêtes nécessitant des recherches discrètes, l'intervention du service IGEO a indubitablement apporté une plus value.

Les postes déconcentrés de Gand, Anvers, Liège et Mons apportent leur appui au service IGEO. Ils mènent les enquêtes qui ne nécessitent pas une capacité supérieure à celle dont ils disposent et renforcent le service IGEO à l'occasion d'enquêtes plus conséquentes.

4.4 ■ Le fonctionnement des services de police

Un certain nombre de sujets potentiellement importants pour les responsables stratégiques ont été analysés au départ du rapport annuel de 2006. Les sujets ont été sélectionnés en fonction des tendances constatées durant l'exercice écoulé.

Certains textes constituent des réflexions tandis que d'autres font partie d'un contexte juridiquement étayé.

■ Les arrestations administratives

Durant l'exercice écoulé, le service Enquêtes Individuelles a traité plusieurs dossiers relatifs à des erreurs ou à des abus survenus dans le cadre de l'exécution d'arrestations administratives ou a constaté des irrégularités en cette matière à l'occasion d'autres enquêtes.

On remarque encore trop souvent que la distinction entre arrestations administrative et judiciaire n'est pas suffisamment claire chez certains cadres de base appelés à intervenir sur la voie publique.

Parfois, l'arrestation administrative ne répond pas aux critères prévus par la loi et en

particulier celui de l'absolue nécessité. On ne peut perdre de vue que la privation de liberté, même de courte durée, est une atteinte à une liberté fondamentale garantie par la Constitution. Elle ne peut donc être mise en œuvre à la légère.

La Loi sur la Fonction de Police décrit avec précision les cas dans lesquels une arrestation administrative peut être effectuée. Cette privation de liberté ne peut pas être utilisée abusivement pour mettre fin, par exemple, à un comportement simplement dérangeant ou servir de moyen de pression dans le cadre d'une enquête strictement judiciaire.

Il importe que les fonctionnaires de police pratiquant une arrestation administrative aient bien à l'esprit les critères légaux indispensables et veillent à ce que l'arrestation qu'ils effectuent réponde précisément aux conditions posées par la législation (Loi sur la fonction de police art.31): absolue nécessité – trouble effectif de la tranquillité publique - tranquillité publique mise gravement en danger – afin de faire cesser cette infraction , etc.

La simple mention "prostitution" sur une fiche d'arrestation s'avère donc insuffisante. Les policiers concernés doivent pouvoir décrire avec précision, dans un rapport ou procès-verbal administratif, les actes et les comportements des personnes arrêtées justifiant leur privation de liberté.

La durée de l'arrestation administrative est elle-même parfois fixée arbitrairement et systématiquement à un certain nombre d'heures, voire à la durée maximale de douze heures. Cette pratique est injustifiable, puisque la loi prévoit que l'arrestation administrative ne peut durer plus longtemps que le temps requis par les circonstances qui la justifient et ne peut en aucun cas dépasser douze heures (LFP art.31). L'officier de police administrative responsable doit donc veiller à ce que les personnes arrêtées soient relaxées dès que leur maintien en arrestation administrative ne se justifie plus.

L'examen des arrestations administratives révèle d'autres comportements inadéquats et parfois systématiques :

- absence d'identification du policier ayant procédé à l'arrestation administrative
- registres d'arrestations administratives mal complétés :
 - absence de la signature de la personne arrêtée
 - imprécision des heures d'entrée et de sortie
- absence d'avis à l'officier de police administrative
- absence d'avis au bourgmestre ou avis tardif
- impossibilité ou interdiction pour la personne arrêtée de faire avertir une personne de sa confiance
- mesure ordonnée par un officier de police administrative : pour éloigner une personne sous l'influence de la boisson du lieu où elle provoquait de l'esclandre, la faire conduire à l'orée d'un bois à plusieurs kilomètres de là au lieu de l'écrouer au commissariat
- recours systématique et parfois injustifié à la mise de menottes ou liens en plastique

Il serait opportun que les chefs de corps des polices locales et les responsables des unités opérationnelles de la police fédérale veillent à ce que les fonctionnaires de police appelés à procéder ou à confirmer des arrestations administratives soient parfaitement

formés en la matière. Il leur appartient également de veiller au respect des conditions prévues par la loi tant pour décider d'une arrestation que pour exécuter les mesures qui en découlent.

■ Protection de la vie privée sur le lieu de travail

Il est évident qu'un rapport professionnel engendre des limites importantes à la liberté individuelle. En effet, les travailleurs s'engagent à effectuer un travail moyennant salaire, sous l'autorité d'un employeur. L'employeur a donc le droit de contrôler le travail et l'emploi du temps professionnel des travailleurs (Van Der Heijden, Tussen paradox en paranoia: over bedreiging van de privacy op de werkplek, in Van Der Heijden (ed.) Privacy op de werkplek, in Sinzheimer Cahiers 4, 's-Gravenhage, SDU, 1992, 14).

On pense, par exemple, à des contrôles des armoires et tiroirs, dans lesquels pourraient se trouver des documents personnels ou des objets sans le moindre lien avec le travail, ou à une vérification de l'usage de l'ordinateur du travailleur (consultation de sites pornographiques, "chats", jeux...).

Pourtant la protection de la vie privée est un sujet de société, un droit fondamental incontournable, même dans le droit du travail (Blanpain, Employee privacy issues: Belgian Report, C.L.J.J. 1995, 389-39). Le 19 février 2002 la Cour de Cassation a jugé que la protection offerte par les articles 8, alinea 1 du Traité Européen des Droits de l'Homme, et 22 de la Constitution Coordonnée, inclut également la sphère professionnelle pour autant que les activités qui y sont développées présentent un caractère privé ou que de la correspondance confidentielle y soit conservée (P.00.1100.N.). Ce jugement illustre clairement qu'un travailleur conserve dans une certaine mesure son droit de protection de la vie privée sur son lieu de travail.

La limite de la protection du droit de la vie privée est cependant une zone grise. Il s'agit de concilier équitablement les divers intérêts, tant de l'employeur que du travailleur.

En ce qui concerne plus précisément le contrôle du bureau par l'employeur ou un supérieur, les règles générales suivantes peuvent être prises en considération, en vertu de la jurisprudence et de la doctrine (e.a. Cour Européenne des Droits de l'Homme, 26 avril 1979, Sunday Times, Serie A, 30, § 62; Hendrickx, Elektronisch toezicht op het werk: internet en camera's, dans Sociale praktijkstudies 7, Diegem, Ced Samsom, 2000, 30):

- le contrôle se justifie par une nécessité impérieuse, c'est-à-dire qu'il ne peut être procédé à un contrôle qu'en cas d'indications sérieuses d'écarts de conduite ou d'abus
- le travailleur est informé du contrôle au moment de son exécution, avec exposé explicite des raisons qui le motivent ainsi que des bases légales
- le contrôle ne peut être effectué dans le but de poursuites judiciaires du travailleur concerné, sauf si cet acte d'enquête est imposé par le parquet
- le contrôle est effectué en toute discrétion et de préférence en présence de l'intéressé
- l'accord du travailleur est demandé lorsque c'est possible en pratique; cependant si les devoirs d'enquête sont sans rapport avec les objets personnels du travailleur mais portent uniquement sur des documents ou pièces appartenant à l'employeur, celui-ci peut prendre des sanctions disciplinaires en cas de refus

- le travailleur a la faculté d'exprimer son point de vue par rapport au résultat du contrôle

Il y a lieu de remarquer que lors d'un tel contrôle sur le lieu de travail, aucun mandat de perquisition n'est exigé. Celui-ci n'est nécessaire que pour la fouille d'une habitation, notamment "l'endroit, y compris ses dépendances, occupé par une personne pour y établir sa résidence ou son lieu de séjour effectif et où, de ce chef, il a le droit au respect de sa sphère de vie personnelle, de son repos et plus généralement de sa vie privée" (Verstraeten, Handboek strafvordering, Antwerpen, Maklu, nr.537). Un lieu de travail ne correspond indubitablement pas à cette définition, même si un travailleur y conserve des objets personnels. Le caractère privé d'un objet n'est d'ailleurs pas déterminant, mais bien la volonté d'établir le centre de sa vie privée à un endroit déterminé. Les travailleurs ne peuvent ignorer qu'aucun espace de leur lieu de travail ne correspond à ce critère.

Si on procède à un contrôle sans tenir compte des règles décrites ci-dessus, on considèrera qu'il y a violation de la vie privée des membres du personnel qui auront fait l'objet de ce contrôle. La même chose vaut à l'égard des fonctionnaires de police.

L'article 25 de la Loi Disciplinaire s'applique de surcroît à ces derniers dans le cadre d'une enquête disciplinaire. En vertu de cet article le membre du personnel doit toujours prêter son concours aux actes d'enquête disciplinaire dont il ne fait pas ou ne pourrait pas faire l'objet; il doit, sauf s'il est lui-même prévenu ou pourrait être prévenu, répondre avec précision aux questions posées et il doit, à la demande de l'autorité, lui remettre les pièces ou objets utiles à la manifestation de la vérité, même s'ils se trouvent dans l'armoire ou le bureau dont il dispose sur son lieu de travail. La procédure disciplinaire contrecarre donc ici le droit à la vie privée. Le législateur a estimé que, dans ce cadre, le principe fondamental d'honnêteté ou de collaboration loyale à l'enquête disciplinaire avait plus de poids.

Il faut cependant remarquer - comme le prévoit aussi l'article 25 déjà cité - qu'un membre du personnel ne peut être forcé, sur base de cette obligation, à abandonner ses droits à la défense ni à s'accuser lui-même (R.v.St., Godaert, 7 avril 1992, nr. 39.192; Lemmens/D'Hooghe, Recht van verdediging in tuchtzaken, Antwerpen, Kluwer, 1989, 20). Par conséquent, l'intéressé décide librement de la façon de se défendre dans la pratique. Se taire obstinément ou refuser de remettre certaines pièces, sont un moyen autorisé de se défendre. Cependant, le refus de "répondre" à des accusations précises, peut amener l'autorité disciplinaire à décider que les faits et la qualification qu'elle leur donne sont de nature à justifier, en toute équité, une sanction disciplinaire (Conseil d'Etat, Lemaire, 4 décembre 1980, n°20.771; Opdebeek, Tucht recht in de lokale besturen, Bruges, Die Keure, 1992, 162).

■ Aide aux victimes – L'adieu à des parents proches dans la dignité

Dans l'Arrêté Royal du 17/09/2001 déterminant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale, l'assistance policière aux victimes est une des fonctionnalités de base à assurer.

Les circulaires OOP15 du 26/08/1991, OOP15bis du 29/03/1994 et OOP15ter du 09/07/1999 prouvent que l'assistance policière aux victimes était déjà un sujet "chaud"

longtemps avant la réforme des polices. Chacun de ces textes précise le rôle de la police dans le cadre de l'assistance policière aux victimes. Au cours des années et suite à certaines études, des adaptations ont été apportées à sa mise en œuvre afin d'obtenir un service de haute qualité.

Globalement on peut considérer que dans les divers documents traitant d'assistance policière aux victimes, sa définition y est comprise de manière très large. Les textes décrivent le concept comme l'obligation pour la police d'assister les victimes et de les diriger vers des services spécialisés.

Le "suivi", concrétisé par une reprise de contact plus tard avec les victimes, a comme objectifs possibles, entre autres, la communication de conseils de prévention, l'orientation vers des services spécialisés et l'information sur la suite policière qui sera réservée à leur affaire. La manière dont le concept doit être perçu n'est pas décrite clairement et laisse aux responsables une grande faculté d'interprétation. Un service de police moderne avec une vision orientée vers la communauté évolue selon les besoins et les aspirations de la société et de la population. Par conséquent, les expériences et les évaluations, même à la suite de plaintes, conduisent à la réflexion et peut-être à de nouvelles initiatives dans le domaine de l'assistance policière aux victimes.

Récemment le service d'enquêtes de l'Inspection Générale a été sollicité à plusieurs reprises par des parents qui devaient accepter la perte tragique d'un enfant à la suite d'un accident de roulage.

Une des critiques formulées à l'encontre des services de police était que, en cas d'accidents de roulage avec issue fatale, les proches parents étaient informés tardivement par la police du décès d'un membre de la famille (enfant). Cette communication tardive (souvent la nuit et le week-end) les empêchait de se rendre physiquement à l'endroit des faits et entraînait l'impossibilité de leurs adieux sur les lieux de l'accident malgré que les victimes fussent restées encore assez longtemps sur place. Selon les parents, et cette vision est également partagée par différents scientifiques, la possibilité de l'adieu sur place pourrait accélérer le processus de deuil et le rendre plus acceptable.

Un autre point délicat concernait la manière dont l'enquête était menée sur la cause de l'accident. Le principal aspect sur lequel les proches souhaitaient une clarté absolue, était la façon dont l'accident s'était produit et sur la culpabilité. Les membres de la famille acceptaient très difficilement des décisions judiciaires concluant à une "faute partagée". Selon les parents plusieurs raisons motivaient de tels jugements. La méthode de travail des agents chargés des constatations a été mise en cause. C'est ainsi que la collecte des traces sur place serait parfois superficielle et que le parquet ne serait pas toujours informé de manière complète en vue de la désignation éventuelle d'un expert. Cela se produirait quand la police mentionne dans son avis au parquet qu'il n'y a pas d'autre partie impliquée ou quand la situation est apparemment claire et limpide. Le manque d'éléments exploitables à cause d'une intervention négligente et non professionnelle peut empêcher le juge de se former une image complète de la réalité des faits et de prendre une décision en toute connaissance de cause. La non acceptation entraîne généralement une révolte, avec recours à tous les moyens légaux disponibles, pour tenter de prouver quand même que les éléments transmis au juge étaient incomplets et/ou inexacts. Certaines familles n'épargnent à cet effet ni leur peine ni les frais.

En conséquence, le doute sur la culpabilité d'une part et, dans une moindre mesure, les implications financières d'autre part, rendent encore plus difficile le processus de deuil pour les proches voire impossible pour certains. Ceci se concrétise chez certains parents en une lutte fanatique qui domine et régit leur vie pour s'achever en combat procédurier contre le système judiciaire, les services de police et même les services de secours dont l'action aurait été insuffisante.

La question se pose de savoir de quels moyens disposent les services de police et les fonctionnaires de police afin de rencontrer les attentes et les aspirations des membres des familles concernées.

L'éventail des missions policières lors d'un accident de roulage comprend principalement une intervention de régulation, la fonction d'enquête et le suivi exigé.

L'intervention de régulation comprend tous les actes qui contribuent à rétablir le plus vite possible une situation normale sur place, compte tenu de la sécurité. Il va de soi qu'à leur arrivée sur place, les policiers doivent, d'une part, s'inquiéter des victimes en leur portant le secours nécessaire ou en créant les conditions pour que ce secours puisse être porté et, d'autre part, doivent éviter que d'autres accidents surviennent et doivent veiller à ce que la circulation soit rétablie ou prévoir une déviation.

En ce qui concerne l'exécution de l'enquête vers les circonstances et la cause de l'accident de roulage et de l'avis à ce sujet au parquet, un manuel unique peut difficilement être rédigé.

En général une équipe de deux policiers est chargée à la fois des constatations et de l'intervention de régulation. Il est évident que ces gens sont fort occupés et peuvent difficilement encore se soucier des membres de la famille qui descendraient sur place.

Il est donc exclu qu'ils puissent s'occuper de l'accueil des proches. L'assistance policière aux victimes est une des fonctions de base reprises dans la liste des missions de la police de première ligne. Ceci est d'application tant pour la Police Locale que pour la Police Fédérale. Les deux services disposent à cet effet de membres du personnel spécialement formés et entraînés. Amener sur place des proches des victimes, pour autant qu'ils en soient demandeurs, pourrait répondre aux critiques formulées.

Est-il souhaitable que des membres de la famille soient amenés sur les lieux de l'accident pendant que les soins sont prodigués et que les policiers remplissent leurs tâches ?

Il n'est pas possible d'apporter une réponse unique à cette question.

Il est évident que la demande pour visiter le lieu de l'accident pendant que la victime est encore présente, doit provenir directement des parents proches. La décision d'accéder à cette demande appartient au fonctionnaire de police responsable sur place qui doit décider de son opportunité en concertation avec le parquet.

Il est impossible de prévoir comment quelqu'un réagira sur place à la vue des lieux de l'accident. Les policiers qui exercent la fonction d'assistance aux victimes n'ont pas toujours bénéficié d'une formation de secouriste. Afin de limiter au maximum les risques de perturbation sur place des tâches policières normales à la vue de scènes émotionnelles, il est indiqué de laisser accompagner la famille par un médecin. Le médecin de famille pourrait jouer en ce domaine un rôle important pour autant qu'il soit disponible.

Un scénario envisageable serait que le policier chargé de l'assistance aux victimes se

présente au domicile de la famille. En attendant l'arrivée du médecin, il informe les proches de la situation et prend des accords clairs au sujet du déroulement de leur visite sur les lieux de l'accident. Le contact avec l'autre partie est exclu et les constatations ne peuvent être gênées d'aucune manière.

Le principe légal du secret de l'enquête impose qu'aucune information concrète ne soit fournie en dehors de ce qui est perceptible visuellement. En ce qui concerne la durée de la présence sur place, il semble évident que celle-ci soit réduite à un minimum, qu'elle se déroule dignement et sereinement sous la responsabilité du policier chargé de l'assistance aux victimes et du médecin présent. En outre, il est logique que le parquet en soit informé. La décision finale de permettre ou non l'accès à l'endroit des faits doit résulter d'une concertation entre les policiers qui procèdent aux constatations, les policiers chargés de l'assistance aux victimes, le médecin et le Procureur du Roi.

L'assistance policière aux victimes va beaucoup plus loin que l'accueil et l'accompagnement des victimes mais s'adresse aussi éventuellement à leur entourage (parents, famille, amis, connaissances...). Parce qu'un décès imprévu à la suite d'un accident de roulage est un événement particulièrement bouleversant, la police a la difficile mission de prévenir la famille avec le plus grand tact.

Le travail policier est toujours un peu un travail de pionnier et inclut le déplacement des limites en fonction d'une société évoluant rapidement. L'aspiration à un service de qualité rencontrant les besoins de la communauté implique des autorités responsables une réflexion et une concertation déterminant jusqu'où elles souhaitent et peuvent aller pour satisfaire les souhaits de la société sans hypothéquer le travail policier.

Ces considérations ont pour but d'être l'amorce d'un éventuel débat au sujet de cette problématique. Chacun de nous peut y être confronté, du point de vue policier mais aussi depuis la triste réalité en tant que parent ou proche.

4.5 ■ La banque de données Oracle

En 2006 l'informaticien a développé le système Oracle sur base d'une évaluation continue de son utilisation par les enquêteurs.

L'article 11.2° de l' A.R. sur l' AIG précise que le service des enquêtes est chargé de "l'alimentation et l'exploitation de la banque de données relative aux plaintes et dénonciations, en coordination avec le Comité permanent de contrôle des services de police". La coordination des enquêtes avec les autres services de contrôle est importante afin d'éviter les doubles emplois et pour l'échange d'informations. L'échange d'informations a débuté et sera optimisée.

4.6 ■ Cinq ans d'enquêtes individuelles

Depuis le démarrage du service des enquêtes, chaque année a vu l'ouverture d'un plus grand nombre de dossiers. Ceci ne signifie pas nécessairement que le nombre de plaintes à charge de policiers augmente de la même manière, mais bien que le service est de plus en plus sollicité. Au fil du temps IGEO a acquis plus de notoriété et investit toujours dans des enquêtes de qualité, ceci en partenariat avec les commanditaires des missions.

Année	Nombre
2002	487
2003	660
2004	793
2005	860
2006	962

Pour obtenir une image complète du nombre de plaintes à charge de policiers il faut totaliser les interventions du service IGEO, du service d'enquêtes du Comité P, des services de contrôle interne de la police locale et du service contrôle interne de la police fédérale.

L'augmentation constante ne doit pas encore être considérée comme inquiétante à ce jour car cette évolution s'inscrit peut-être dans le cadre du service de police orienté vers la communauté. Cette philosophie repose sur une meilleure communication entre le citoyen et les autorités policières.

5 ■ Service des statuts (IGST)

Les tâches principales du service des statuts (IGST) se situent dans le cadre des évaluations (personnel policier et mandataires), de la discipline et de la sélection, tant en ce qui concerne la carrière barémique (préparation des dossiers pour attribution des échelles de traitement 07 et 08) que la sélection des mandataires (par ex. la sélection du nouveau commissaire général). En outre, IGST offre un appui - sur le plan juridique entre autres - à l'Inspecteur général, aux deux inspecteurs généraux adjoints et aux autres services de l'Inspection générale.

Cette année encore, une part importante de la charge de travail à IGST a été consacrée à l'évaluation des mandataires. Beaucoup d'entre eux ont introduit en 2006 leur demande en renouvellement de leur mandat, de sorte qu'ils ont dû être soumis à une évaluation finale. Les dossiers souvent volumineux ont été analysés en profondeur et commentés par les membres d'IGST au profit de l'Inspecteur général ou d'un de ses adjoints. Dans les cas où l'Inspecteur général doit assurer la présidence de la commission d'évaluation, un membre d'IGST en assumait les fonctions de secrétaire.

Après qu'en 2005, le rôle de l'Inspecteur général dans la procédure disciplinaire ait été remis en question, l'intérêt de sa contribution a finalement été confirmé. De ce fait, les membres d'IGST continuent, comme délégué de l'Inspecteur général, à remettre leur avis à propos des requêtes en reconsidération adressées au conseil de discipline. Ainsi, durant la procédure disciplinaire, les membres du personnel de la police peuvent toujours compter sur un avis établi en toute indépendance.

IGST a été impliqué par DPS (Direction du service juridique, du contentieux et des statuts- devenue DSJ) dans les nouveaux développements et l'application des procédures d'évaluation tant du personnel policier que des mandataires. Cette collaboration entre ces deux services s'est déroulée sans difficulté. Vu cette expérience positive, IGST est disposé, à l'avenir, à s'impliquer dans de telles demandes venant de la police fédérale.

Un nouvel item dans lequel l'Inspection générale, et plus particulièrement le service des statuts, joue un rôle est celui du code de déontologie des services de police. Une appréciation et une interprétation objectives des règles déontologiques sont en effet d'une importance primordiale. L'AIG est idéalement placée pour fournir, en toute neutralité un avis expérimenté dans cette matière.

En ce qui concerne le bien-être au travail, un membre d'IGST a été désigné pour exercer les tâches de conseiller en prévention. Etant donné qu'en ce domaine l'AIG en est encore aux balbutiements, le nouveau conseiller en prévention dut prendre bon nombre d'initiatives. Entre-temps, une politique sur le bien-être a été développée afin que l'AIG satisfasse à la réglementation dans ce domaine.

Finalement il convient encore de relever la contribution d'IGST dans la préparation de la sélection du nouveau commissaire général de la police fédérale. Comme l'Inspecteur général assurait la présidence de la commission de sélection, il était logique qu'il soit demandé au service des statuts de préparer la procédure de sélection afin que celle-ci

puisse se dérouler d'une manière efficiente, correcte et surtout objective. Pour ce faire, bon nombre de réunions furent organisées, non seulement avec les membres de la commission, mais également avec l'ensemble des services concernés par la procédure de désignation du nouveau commissaire général. Il va de soi que le travail de préparation pour la désignation du mandataire le plus important au sein de la police fédérale ne pouvait se dérouler à la légère. C'est pourquoi une grande capacité du service des statuts a été investie dans la composition des dossiers et la préparation des séances de la commission. Le chef de service d'IGST a, en outre, été désigné comme secrétaire de la commission de sélection. 3,5 % de la capacité disponible du service ont été consacrés à la préparation de la sélection. La véritable sélection se déroulera en 2007.

Si nous observons la répartition de la capacité au sein du service des statuts pour l'année 2006, on constate (exactement comme l'année précédente) qu'environ la moitié de la capacité disponible a été consacrée d'une part au traitement des dossiers disciplinaires et d'autre part à l'évaluation des dossiers des mandataires (respectivement 25 et 23 % de la capacité totale disponible). IGST a également consacré une partie importante de sa capacité (13 %) aux procédures d'attribution d'une échelle barémique supérieure, 07 et 08, pour les officiers supérieurs. 8 % du temps a été investi dans la fourniture d'avis (juridique) et l'appui à l'inspecteur général, à ses adjoints et aux autres services de l'AIG. En ce qui concerne le Conseil d'Appel – momentanément encore 8 % de la capacité utilisée- une hausse est attendue une fois que les évaluations du personnel policier auront effectivement débuté.

Le pourcentage de dossiers administratifs est descendu de 46 % en 2005 à 36 % en 2006 et le pourcentage de dossiers judiciaires a augmenté de 54 % à 63 %.

5.1 ■ Le Conseil d'Appel

Les nouvelles réglementations légales en matière d'évaluation du personnel de police auraient dû être publiées dans le courant de 2006. Bien que le nouveau système d'évaluation soit proprement dit en vigueur depuis le 1er avril 2005 (l'application se produirait avec effet rétroactif), les dispositions légales nécessaires ne sont pas encore parues au Moniteur Belge. Malgré la large diffusion via des formations, des notes, etc, cette situation entraîne une grande incertitude - également sur le plan juridique – tant pour le personnel policier que pour les responsables de l'évaluation. Il va de soi que cela a également des conséquences dans le cadre des procédures devant le Conseil d'Appel. Les avis sont encore rédigés par les évaluateurs sur base des circulaires GPI 11 et GPI 11bis. Les défenseurs posent régulièrement la question de la légalité de cette manière de faire. Le dernier avis reçu reste, à titre transitoire, valable jusqu'à la première évaluation. Pourtant, les responsables continuent à rédiger de nouveaux avis; car cette règle (disposition transitoire) n'est pas connue (non publiée). Le même problème se présente dans le cadre de la mobilité. Les nouvelles règles prévoient(raient) qu'en cas de mobilité, une évaluation ne doit plus être rédigée. Cette disposition également n'est pas encore officielle.

Un autre problème inattendu auquel le Conseil d'Appel a été confronté l'année dernière, fut la découverte d'un second formulaire d'avis, non prévu par les directives

ministérielles concernées, annexé au premier dans le cadre d'une demande de participation à un examen de promotion. Il est apparu ensuite que cet avis avait été imposé par le service de recrutement et de la sélection de la police fédérale dans le cadre bien précis de promotion. Dans cet avis figure une évaluation concernant le potentiel de l'intéressé, laquelle se clôture par la mention "favorable" ou "défavorable". Le membre du personnel concerné reçoit uniquement l'occasion de prendre connaissance de cet avis émis par son supérieur hiérarchique sans pouvoir introduire un recours à son encontre. Ainsi, la mention sur le formulaire d'avis de base selon la circulaire GPI 11 peut être "bon" alors que l'avis joint concernant le potentiel est "défavorable". Comme un appel n'est possible que contre une mention "insuffisant" (sur le formulaire de base), le membre du personnel concerné ne dispose ici d'aucune possibilité de se défendre.

De surcroît, si le Conseil d'Appel a décidé de modifier l'avis de base en "bon", l'avis joint reste inchangé et peut encore porter la mention "défavorable". La question se posait de savoir si cela ne préjudiciait pas également la valeur de l'évaluation finale prise par le Conseil d'Appel.

Le service des statuts a recueilli ensuite des informations complémentaires concernant l'origine de cet avis qui n'avait vraisemblablement aucun fondement légal. Quelle est la valeur de cet avis, quelles en sont les conséquences pour le membre du personnel concerné? N'est-il pas question ici d'une atteinte à la sécurité juridique des membres du personnel des services de police?

Nous avons appris que cet avis complémentaire concernant le potentiel du candidat, provenant d'une demande des syndicats, devait être vu comme un examen complémentaire du potentiel du candidat, donc proche du test effectué au niveau de la Direction du recrutement et de la sélection (DSR). Le candidat n'est pas autorisé à la formation uniquement si l'avis défavorable est confirmé lors du test par DSR. D'autre part, un avis favorable peut permettre à un candidat qui a eu un test négatif à DSR d'être tout de même admis à la formation.

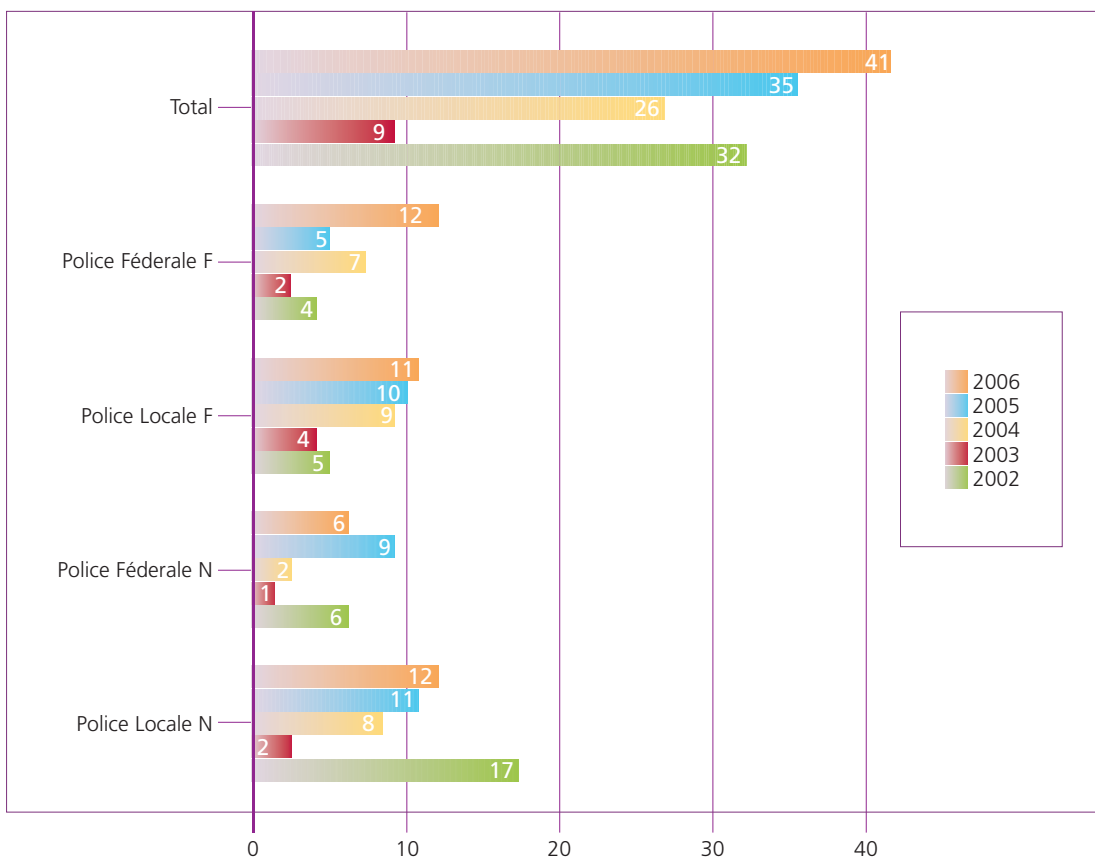
5.1.1 ■ Requête reçues

Le nombre de requêtes qu'a reçues, en 2006 l'Inspecteur général comme président du Conseil d'Appel, a augmenté à nouveau. En 2006, 41 requêtes ont été reçues, ce qui correspond à une croissance de 17% par rapport à 2005. La seule diminution constatée concernait le nombre de requêtes néerlandophones de la police fédérale. La plus forte augmentation se situe du côté francophone de la police fédérale (+7). Le plus grand nombre de requêtes introduites provient toujours de membres des corps de la police locale.

Une des causes de cet accroissement est sans nul doute les avis négatifs rédigés dans le cadre du "tapis rouge". Pour les membres du personnel entrant en ligne de compte pour cette promotion, la seule condition pour pouvoir être nommé dans le grade supérieur était de ne pas faire l'objet d'une évaluation négative. Un avis négatif est lourd de conséquences pour les membres du personnel concernés, pas seulement pour leur future carrière mais aussi sur le plan financier. Il est dès lors d'autant plus logique que ceux qui avaient reçu un avis négatif aient introduit une requête au Conseil d'Appel.

Sur les 41 requêtes reçues, 13 (42 %) ont été introduites suite à un avis négatif dans le cadre d'une demande de promotion sur base de la loi Vésale. Dans la plupart des cas, l'appréciation négative reposait sur le fait que l'évaluateur était d'avis que l'intéressé n'était pas capable d'exercer une fonction supérieure. Les dispositions légales en la matière stipulaient pourtant clairement que l'avis concernait le fonctionnement de l'intéressé dans sa fonction actuelle. Cela a eu pour conséquence que dans seulement trois cas l'avis négatif a été confirmé et dans six cas l'avis a été modifié positivement¹⁸.

Requêtes	2002	2003	2004	2005	2006	Différence 2005
Police locale N	17	2	8	11	12	+1
Police Fédérale N	6	1	2	9	6	-3
Police locale F	5	4	9	10	11	+1
Police Fédérale F	4	2	7	5	12	+7
Total	32	9	26	35	41	+6



⁽¹⁸⁾ Deux requêtes étaient irrecevables; une a été retirée avant le traitement par le Conseil d'Appel et un avis a été déclaré comme inexistant alors que l'avis favorable antérieur était confirmé.

Aperçu des requêtes reçues en 2005

Langue	Origine	Raison	Déjà traitée		Recevable		Décision prise	
			OUI	NON	OUI	NON	Bon	Insuff.
18 N	12 PolLoc	5 Promotion	4	1	4		3	1
		1 Avanc. Baré.	1		1			1
		6 Mobilité	6		6		3	3
		0 Autres						
	6 PolFed	3 Promotion	2	1	2		1	1
		1 Avanc. Baré.	1		1			1
		2 Mobilité	1		1		1	
		0 Autres		1				
Total N			15	3	15		8	7
23 F	11 PolLoc	6 Promotion ⁽¹⁹⁾	5	1	3	2	1	1
		0 Avanc. Baré.						
		5 Mobilité	5		3	2	3	
		0 Autres						
	12 PolFed	5 Promotion ⁽²⁰⁾	4		4		3	1
		1 Avanc. Baré.	1		1			1
		5 Mobilité ⁽²¹⁾	4		3	1	1	1
		1 Autres ⁽²²⁾	1		1			
Total F			20	1	15	5	8	4
Total N + F			35	4	30	5	16	11

5.1.2 ■ Dossiers traités

Les dossiers traités en 2006 comprennent aussi bien les requêtes de 2005 non encore traitées que la plus grande partie des requêtes reçues en 2006. Seules 4 des requêtes reçues en 2006 n'ont pu être traitées et le seront donc dans le courant de l'année 2007.

Aperçu des requêtes reçues en 2005

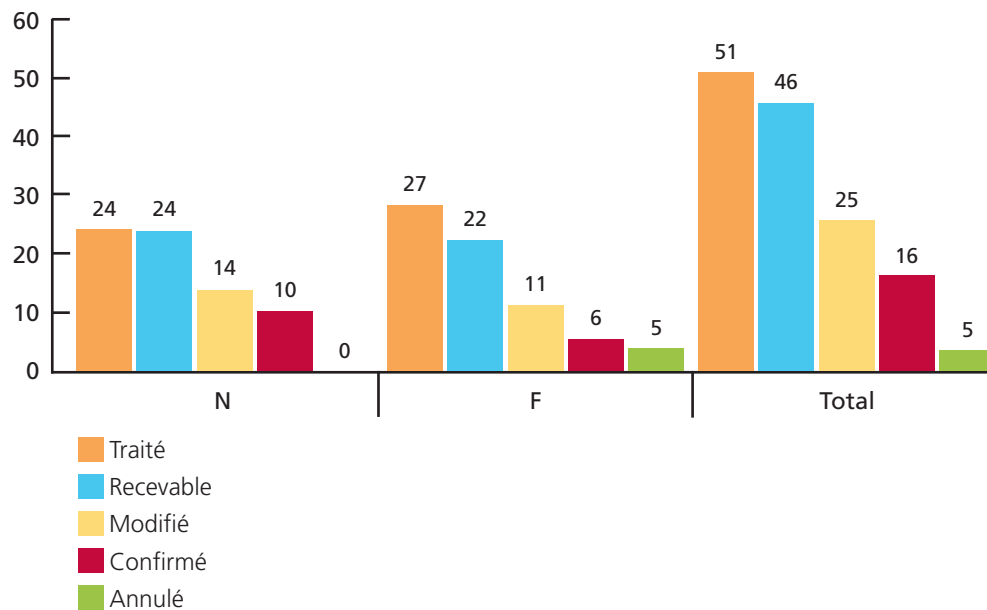
	Traité	Recevable	%	Modifié	%	Confirmé	%	Annulé	%
N	24	24	100	14	58	10	42	0	0
F	27	22	81	11	41	6	27	5	23
Total	51	46	90	25	49	16	35	5	11

⁽¹⁹⁾ Un avis a été considéré comme non valide (avis antérieur "bon" restait valable)

⁽²⁰⁾ Une requête a été retirée avant traitement

⁽²¹⁾ Une requête a été retirée avant traitement et un autre a été considéré comme non valide (avis antérieur favorable restait valable)

⁽²²⁾ Avis considéré comme inexistant vu l'absence de fondement légal pour l'établir



5.1.3 Phases ultérieures entreprises par certains requérants

En 2006, trois requérants, qui avaient vu leur appréciation défavorable confirmée par le Conseil d'Appel, ont introduit un recours au Conseil d'Etat pour y obtenir l'annulation de la décision définitive prise par le Conseil d'Appel. Dans un cas, l'avis original avait été rédigé dans le cadre de l'avancement barémique. Les deux autres cas concernaient des avis rédigés dans le cadre du "tapis rouge".

En substance, les raisons d'annulation suivantes ont été avancées :

- l'illégalité et/ou la nullité des circulaires GPI 11 et 11 bis sur base desquelles les avis ont été rendus (avec référence au fait que ces circulaires auraient un caractère réglementaire mais n'avaient pas été présentées à la section législation du Conseil d'Etat);
- l'absence de prolongation de l'application des circulaires GPI 11 et 11 bis conformément aux dispositions légales;
- le non respect de la procédure prescrite par les premiers évaluateurs (entre autres, l'absence d'un entretien préalable de l'intéressé);
- violation du devoir de minutie (entre autres, référence à la non-communication des objectifs, la non-tenu d'un entretien planifié, évaluateur n'ayant pas suivi la formation, ...);
- violation du devoir de motivation formelle et matérielle;
- l'utilisation de pièces (probantes) postérieures au 1 avril 2005 pour les deux candidats à la promotion dans le cadre du "tapis rouge" (promotion avec effet rétroactif à la date mentionnée);
- violation du principe d'équité par lequel les intéressés indiquent que, selon leurs sources, d'autres auraient été promus sans qu'un avis ait été rédigé;
- encourir un dommage grave difficilement réparable (l'un d'entre eux affirme qu'il ne pourra plus être promu comme commissaire pour le reste de sa carrière).

Les avis du Conseil d'Etat dans ces dossiers ne sont attendus que dans le courant de

l'année 2007. La possibilité existe que les décisions prises par le Conseil d'Etat aient des conséquences aussi bien sur la procédure qui doit être momentanément suivie par les responsables pour l'évaluation que sur la procédure devant le Conseil d'Appel.

5.1.4 ■ Conclusions et retour sur les cinq dernières années

L'existence d'un organe comme le Conseil d'Appel continue à prouver sa nécessité. Cela ressort déjà du nombre de requêtes sans cesse croissant.

En outre, nous devons constater qu'entre autres sous l'influence des décisions et des recommandations provenant du Conseil d'Appel, les évaluateurs préparent mieux et plus en profondeur leurs dossiers. La possibilité qu'un membre du personnel reçoive injustement une appréciation favorable a fortement diminué. Seuls 49 % des requérants virent leur avis initial modifié en une appréciation favorable par le Conseil d'Appel. En 2005, ce nombre atteignait encore 71 %.

Une autre constatation importante est que, ces dernières années, de plus en plus de membres du personnel se font assister par un défenseur. Ce ne sont donc pas seulement les évaluateurs et les responsables finaux qui constituent mieux leurs dossiers; la requête de l'évalué est également de mieux en mieux établie et étoffée de documents pertinents.

La mission et le travail du Conseil d'Appel ne se sont pas simplifiés au fil des années. L'objectif principal du Conseil reste cependant, aussi pour l'avenir, d'être le garant du droit de chaque membre du personnel à une appréciation objective. Il est effectivement indispensable pour une organisation policière efficiente qu'un tel organe indépendant et objectif montre aux membres du personnel qui se situent manifestement sous le niveau exigé qu'ils doivent, dans le futur, plus et mieux s'impliquer.

Enfin, nous devons encore remarquer que, déjà dans le passé, un certain nombre de questions ont été posées concernant le contenu exact du rôle que le Conseil d'Appel doit jouer dans l'entièreté de la procédure d'évaluation. Le lancement d'une procédure d'évaluation en partie adaptée et en partie nouvelle est un facteur dont on doit certainement tenir compte dans le cadre de cette problématique et de la recherche de bonnes réponses. A ce sujet, un dossier a été ouvert jadis et transmis entretemps au Ministre de l'Intérieur. Les questions suivantes entraînent, en autres, en ligne de compte:

- dans quelle mesure le Conseil d'Appel doit-il prononcer un jugement sur d'éventuelles fautes de procédures et sur les conséquences qui doivent en découler? (annulation de l'évaluation; renvoi au responsable final; attribution d'une évaluation favorable?)
- doit-il y avoir un débat contradictoire au cours duquel le Conseil d'Appel entend les intéressés?
- le Conseil d'Appel ne doit-il pas dans ce cas entendre l'évaluateur et/ou le responsable final?
- Le conseil ne doit-il pas prendre sa décision, comme prévu légalement, purement et simplement sur base du dossier d'évaluation transmis par le responsable final?

Comme les nouvelles dispositions légales ne sont toujours pas parues, il semble prudent d'attendre leur entrée en vigueur avant de pouvoir répondre définitivement de façon claire à ces questions, et peut-être à d'autres encore.

5.2 ■ Commission paritaire

Les membres du personnel des services de police exercent une fonction d'exemple. Etre de conduite irréprochable et être intègre sont des critères très importants du processus de sélection des futurs policiers.

Le Directeur du recrutement et de la sélection de la Police fédérale décide si un candidat policier remplit la condition d'admission spécifique d'être de conduite irréprochable. Dans l'éventualité où un candidat se voit refuser l'accès à la fonction ou imposer une limite à son engagement territorial, il peut interjeter appel auprès du Ministre de l'Intérieur. Le Ministre décide après avis de la commission paritaire.

5.2.1 ■ Dossiers reçus et traités

En 2006 cinq personnes ont introduit un appel contre une décision prise par le Directeur du recrutement et de la sélection. L'appel d'un candidat policier a déjà été traité par la commission paritaire. La commission a aussi statué dans cinq autres dossiers dont trois furent introduits en 2004 et deux en 2005. Cinq dossiers sont déjà en état pour être soumis à la commission en 2007.

5.2.2 ■ Des avis émis

La commission paritaire s'est réunie en 2006 à quatre reprises. Six dossiers y furent abordés et dans trois cas, la commission était d'avis que le candidat pouvait accéder à un emploi de policier. Pour les trois autres cas, la commission s'est ralliée à la décision du directeur et a estimé que les candidats n'étaient pas de conduite irréprochable. Le Ministre de l'Intérieur a suivi dans chacun des dossiers précités l'avis de la commission.

Aperçu des dossiers

Dossiers	Dossiers "N"	Dossiers "F"	Total
Appels introduits	2	3	5
Avis émis	3	3	6
Négatif	2	1	3
Positif	1	2	3

5.2.3 ■ Conclusion

Les dossiers d'appel analysés en 2006 ont eu trait à des candidats policiers impliqués dans des faits de vols à l'étalage, recel et usage de stupéfiants ou de vente de produits stupéfiants.

Pour la première fois la commission a été confrontée à des candidats qui avaient obtenu une réhabilitation suite à des antécédents judiciaires. Dans son avis la commission a tenu compte de la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de Cassation en la matière; cette jurisprudence décrit très précisément les conséquences juridiques d'une telle réhabilitation. Ces Hautes juridictions stipulent que la réhabilitation n'oc-

culte pas les faits commis pour lesquels un candidat a été condamné comme s'ils n'avaient jamais existés. Un employeur qui ne désire pas engagé une personne réhabilitée judiciairement doit néanmoins pouvoir démontrer que les infractions commises sont encore pertinentes en regard de la fonction pour laquelle l'intéressé a postulé. Sur base de ces principes la commission a conseillé au Ministre de l'Intérieur de ne pas recruter un candidat policier ayant obtenu une réhabilitation pour une condamnation du chef de ventes de drogues dures.

5.2.4 ■ L'évolution 2002 - 2006

Durant les cinq dernières années la commission paritaire a été saisie d'un nombre relativement peu élevé de dossier (8 en 2002, 11 en 2003, 14 en 2004, 3 en 2005 et 5 en 2006). En 2005 l'appréciation du comportement du candidat policier a été intégrée dans l'ensemble de la procédure de sélection. Par conséquent seuls trois appels contre une décision du directeur du recrutement et de la sélection furent introduits. En 2006 on poursuit dans la même direction car cinq candidats policiers seulement interjettent appel de la décision leur refusant l'accès à la formation. Force est de constater que déterminer si un candidat policier est ou n'est pas intègre, est ou n'est pas de conduite irréprochable reste un exercice très difficile. Quelqu'un qui a commis une erreur de jeunesse ne doit pas être nécessairement refusé comme candidat policier. C'est pour cette raison qu'il est recommandé de maintenir l'appréciation du comportement et des attitudes d'un futur policier à plusieurs niveaux. Tant la direction de la sélection et du recrutement que la commission paritaire, composée de fonctionnaires de police et de représentants syndicaux et donc aussi garante d'un traitement objectif, doivent être impliquées dans cette partie sensible du processus sélection.

Vu le nombre croissant de membres du cadre administratif et logistique au sein des services de police et qu'ils sont de plus en plus impliqués dans le travail policier, il y a lieu aussi pour cette catégorie du personnel de définir le cadre légal du contrôle avant l'engagement de leur conduite et de leur intégrité. La commission paritaire doit en cette matière aussi pouvoir exercer sa mission.

5.3 ■ Droit disciplinaire

5.3.1 ■ Rôle de l'Inspection générale

L'activité principale du service des statuts dans le domaine de la discipline a de nouveau été dédiée au rôle d'expert devant le Conseil de discipline où l'inspecteur général ou son délégué est entendu dans le cadre de toute requête en reconsidération. Le rôle de l'expert, membre du personnel impartial, externe et indépendant est parfois ingrat car l'avis rendu correspond rarement à la perception des parties impliquées. Tantôt l'Autorité se sent déjugée et tantôt la défense crie au scandale quand la sentence proposée est aggravée ou quand l'analyse de l'Inspection générale confirme la position de l'autorité disciplinaire. Pourtant en analysant chaque dossier soumis pour reconsidération au Conseil de discipline, l'inspecteur général veille à une application la plus uniforme possible du droit disciplinaire face aux transgressions, la plus respectueuse des droits de

chacune des parties. Son rapport vise aussi à éclairer le plus justement possible les membres du Conseil de discipline, qui ne sont pas tous issus du monde policier et par conséquent pas toujours imprégnés de la culture policière. Cette mission constitue une mine importante d'informations lui permettant d'assurer correctement et en pleine de connaissance de cause sa tâche générale de surveillance des services de police. Les points 5.3.2 et 5.3.3 détailleront ci-après cette matière.

En 2006, force est de constater que la prise en compte de prestations de service effectuées pour assurer une défense en discipline est une matière qui n'a pas soulevé de problèmes. Un seul cas fut porté à la connaissance de l'Inspecteur général et il fut réglé très rapidement après une très courte médiation sans devoir recourir à une décision formelle. Dans le cas analysé, on doit plutôt parler d'une impossibilité de contrôle des dites prestations pour celui qui doit les valider lorsque le défendeur n'appartient pas à sa propre unité. Par contre, le service d'origine du défendeur, ayant correctement comptabilisé le type et les temps de prestations, était en mesure de confirmer sans hésitation le bien-fondé de la demande.

Le service des statuts a, comme les années précédentes, participé à des sessions d'information ou de formation en regard avec le droit disciplinaire. Il a participé et participe toujours à une initiative du Parquet d'Anvers destinée à rendre encore plus fluide la nécessaire communication entre l'office du Procureur du Roi et les autorités de police, disciplinairement compétentes. L'Inspection générale se réjouit d'une telle initiative et soutient tout projet qui favorise sur le terrain une application efficace de la circulaire commune du Collège des Procureurs généraux COL 4/2003.

Un autre pôle disciplinaire a fait l'objet de nombreuses séances de travail à savoir la plate-forme "Discipline" constituée des partenaires suivants: le Conseil de discipline, le SPF Intérieur, le service juridique de la police fédérale, le secrétariat administratif et technique et le Cabinet de monsieur le Ministre de l'Intérieur. Cette plate-forme s'est fixé comme objectifs de réaliser la banque de données de jurisprudence disciplinaire, d'uniformiser la pratique disciplinaire, de veiller à une bonne répartition des rôles entre les partenaires et de fournir aux services de police ainsi qu'à l'ensemble de ses membres un soutien à l'occasion de procédures disciplinaires. Ce soutien s'exprimera par des séances d'information, par des outils on-line tels qu'une loi disciplinaire commentée, par l'accessibilité à la jurisprudence du Conseil de discipline, par des avis techniques sur des dossiers ou par des modifications de la loi, par exemple. Le droit disciplinaire devrait évoluer en 2007 par la publication d'arrêtés royaux dont un relatif aux mesures d'ordre. Espérons que ces actions apporteront les solutions attendues par les acteurs de terrain. En 2006, à 16 reprises le service des enquêtes individuelles de l'Inspection générale a été chargé de mener ou de compléter des enquêtes préalables à la demande soit du Ministre de l'Intérieur, soit du Conseil de discipline, soit d'une autorité disciplinaire. Le nombre de ces demandes, basées sur l'art. 27 de la loi disciplinaire, s'élève à 5 pour l'ensemble de l'année. Une seule demande fut refusée car elle ne révélait pas l'existence de motifs sérieux qui justifieraient que l'autorité disciplinaire supérieure ne puisse y procéder elle-même avec ses propres moyens. Cette décision ne fut pas contestée et n'a par conséquent pas fait l'objet d'un recours auprès de monsieur le Ministre de l'Intérieur dans le but de trancher définitivement le litige.

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 l'Inspecteur général ou son délégué est entendu chaque fois que le Conseil de discipline, qui n'intervient que lorsqu'une sanction lourde est proposée, est amené à traiter un dossier. Il peut ainsi donner sa vision sur les différents aspects du dossier disciplinaire. Cette vision s'exprime dans un rapport rédigé sur base du dossier disciplinaire tel que l'autorité disciplinaire supérieure l'a composé. Elle peut bien entendu évoluer en fonction des débats et des divers documents échangés entre les parties lors des séances du Conseil de discipline.

En 2006, l'Inspecteur général ou son délégué a émis un avis devant le Conseil de discipline dans 76 dossiers – en 2005 il y en a eu 84 – dans lesquels l'autorité disciplinaire supérieure se proposait de prendre une sanction lourde à l'encontre d'un membre du personnel. Souvent, une séance ne suffit pas pour analyser minutieusement le dossier disciplinaire devant le Conseil de discipline et obtenir de sa part un avis définitif. Au total, les délégués de l'Inspecteur général ont participé à 113 séances, soit 11 de moins qu'en 2005 et 86 rapports ont été rédigés soit 20 de moins qu'en 2005. Cette diminution est due notamment au délai de trois mois pendant lesquels la chambre néerlandophone n'a pas pu se réunir durant le changement de présidence.

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

2006	Calog	AP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers francophones	2	4	21	8	1	1	37
Dossiers néerlandophones	1	1	28	9	0	0	39
Total	3	5	49	17	1	1	76

Sur 76 dossiers disciplinaires traités par l'Inspection générale, 63 concernaient des membres de la police locale et 13 des membres de la police fédérale. Alors qu'en 2005, pour les dossiers soumis au Conseil de discipline, le rapport entre la police fédérale et la police locale était de 1 pour 4, cette année il est de l'ordre de 1 pour 5.

5.3.3 ■ Points litigieux en matière de procédure disciplinaire

Alors que la pratique disciplinaire a plus de cinq ans, l'Inspecteur général ou son délégué doit encore trop souvent faire le constat des difficultés rencontrées par les autorités disciplinaires devant le Conseil de discipline. On peut ainsi citer la qualité des dossiers, une absence de logique/cohérence interne, une qualification hésitante ou absente, un manque de motivation lors du choix de la sanction ou un dépassement du délai de notification de la proposition de sanction. Ci-dessous un bref aperçu de quelques points d'attention et des recommandations pratiques :

- Trop de dossiers comportent une motivation insuffisante notamment du choix de la sanction proposée. Celle-ci est souvent uniquement motivée sur la base de la gravité des faits sans préciser pourquoi parmi les différentes sanctions lourdes possibles, celle choisie est la plus appropriée. Le Conseil d'Etat considère que pour être adéquatement motivé, au sens des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, l'acte juridique unilatéral qui porte une sanction disciplinaire doit indiquer les manquements retenus à charge de l'intéressé, la disposition légale dont il est fait application et les raisons pour lesquelles l'autorité administrative a choisi la sanction infligée, que ces motifs doivent être énoncés dans l'instrumentum de l'acte et qu'une telle décision doit reposer sur un examen des faits envisagés sous leur aspect disciplinaire et comporter les motifs propres qu'elle exprime (C.E 20 décembre 2002., Simons, n° 114.014). Le Conseil de discipline, sur base de la jurisprudence du Conseil d'Etat, ajoute que l'on ne peut pas tenir compte d'une sanction radiée ou effacée pour déterminer la nouvelle sanction dans le cadre d'une autre procédure mais bien de s'appuyer sur les faits – même ceux liés à une sanction radiée - déjà commis dans le passé et qui sont semblables à ceux reprochés, pour démontrer la récidive et donc le contexte particulier qui motive la sanction.(C.E. n° 143.683 du 26/04/2005, Van Merris , p4). Par contre, l'utilisation de faits non établis ou non portés à la connaissance de la personne concernée ne peuvent être utilisés comme circonstances aggravantes de la sanction.
- Pour ce qui concerne la transmission des pièces par l'autorité disciplinaire au membre du personnel concerné, il faut bien respecter le prescrit de l'article 57 ter de la loi disciplinaire qui stipule que toutes les pièces adressées à un membre du personnel en vertu de la présente loi, par notification contre accusé de réception ou par envoi recommandé, sont réputées communiquées même si le membre du personnel n'en accuse pas réception, dès lors qu'elles lui ont été présentées à deux reprises. Dans trois dossiers, le non-respect de cet article a eu pour conséquence un avis de classement sans suite de la part du Conseil de discipline, chambre francophone. Le simple dépôt dans la boîte aux lettres d'un requérant ne permet pas non plus d'apporter la preuve de la réception. Seul l'envoi recommandé avec accusé de réception garantit une certaine certitude.
- L'autorité disciplinaire pourrait faire un usage systématique d'une ligne du temps pour structurer le dossier disciplinaire. Cette ligne du temps est utile comme main-courante et pourrait notamment reprendre chronologiquement les éléments suivants: les faits, les actes de procédure disciplinaire (prise de connaissance, notifications, demande d'avis, etc.), les actes de l'autorité disciplinaire ordinaire et les actes de l'autorité disciplinaire supérieure. Cette méthode devrait éviter de poser certains actes en dehors des délais. Elle aidera le représentant de l'autorité lors de la présentation de son dossier devant le Conseil de discipline et éliminera les erreurs de logique interne dans les rapports introductifs. Elle permettra aussi au membre du personnel de savoir exactement la chronologie de ce qui lui est reproché, de l'enchaînement des auditions ou devoirs complémentaires ou des délais disponibles pour introduire valablement un mémoire de défense, une requête en reconsidération, ou un recours au Conseil d'Etat.

- La demande d'avis au Procureur du Roi dans les cas prévus par l'art. 24 soit lorsque les faits commis concernent directement l'exécution d'une mission de police judiciaire constitue aussi une pierre d'achoppement. Deux aspects sont réunis dans cette problématique. D'une part, comment déterminer le caractère judiciaire d'une mission et d'autre part à partir de quel moment de la procédure cet avis doit être demandé. Répondre à la première question reste très complexe malgré la définition qu'en donne la loi sur la fonction de police en son article 15. Une réponse complète ne pourrait se suffire de l'espace rédactionnel disponible. Par contre, si l'autorité hésite, il ne faut pas tergiverser : il s'agit de demander au Procureur du Roi l'avis prévu à l'article 24. Dans le dossier VTH/06-25 de la chambre néerlandophone, le Conseil a stipulé que l'article 38sexies est clair et que le délai de 15 jours était automatiquement prolongé conformément à l'art 24 de maximum 20 jours dès lors qu'une demande d'avis au Procureur du Roi lui est adressée. En exigeant de l'autorité de ne procéder à cette demande qu'à juste titre – lire quand on est sûr à 100 % d'être dans le cadre direct de l'exécution d'une mission judiciaire – revient, dit le Conseil, à ajouter une condition que le texte ne comporte pas. Dans ce cas de figure, l'autorité veillera néanmoins de ne pas prêter le flanc à la critique d'avoir par ce biais artificiellement étendu le délai de prise de décision. La deuxième question trouve sa réponse dans le texte même de l'article 24; l'avis sera demandé, en y joignant le projet de proposition de sanction, juste avant l'envoi de ladite proposition et donc pas avant d'avoir communiqué le rapport introductif et pas avant d'avoir reçu le mémoire de défense. L'autorité joindra à cette demande copie de la proposition de sanction. Le non respect de cette disposition n'ayant pas encore fait l'objet d'une décision du Conseil d'Etat, il est prématuré de se prononcer. On peut néanmoins constater que le Conseil de discipline a déjà admis que cet avis pouvait encore être joint au dossier à l'occasion de la procédure en reconsidération. Dans ce cas, le Conseil de discipline appréciera si les droits de la défense en ont été affectés ou non.

Quelques conseils pratiques

Les enseignements tirés des multiples procédures sont nombreux et peuvent parfois exiger de longs développements juridiques qui sont consultables sur le site du Conseil d'Etat mais il est bon de rappeler de manière lapidaire quelques précautions à prendre ou auxquelles une procédure de qualité ne peut échapper :

- Les autorités disciplinaires ne doivent pas hésiter à recueillir des avis techniques auprès des services qui disposent d'une expertise en la matière : le service juridique de la Police fédérale pour des aspects de procédures, de contrôles de qualité ou d'interprétation des dispositions statutaires et au service des Statuts de l'Inspection générale pour une analyse déontologique ou la qualification disciplinaire de faits.
- Le rédacteur du dossier disciplinaire – qu'il s'agisse de l'autorité elle-même ou de son technicien - doit avoir à l'esprit qu'il relate des événements à des externes. Tout doit être mis dans le dossier in extenso car les sous-entendus, tout ce qui serait de science personnelle de l'autorité et du requérant est totalement inconnu du Conseil de discipline ou de l'Inspection générale, et certainement du Conseil d'Etat. Le rédacteur étayera de preuves objectives, de croquis, de descriptions détaillées et de tout autre élément utile sa relation des faits. Ceci évitera ensuite

de nombreux devoirs complémentaires. Ce qui est évident pour ceux qui baignent dans la situation dénoncée ne l'est pas nécessairement pour ceux qui doivent, au niveau du Conseil de discipline, rendre un avis judicieux. Enfin le rédacteur peut toujours se servir des canevas en la matière disponibles sur Internet²³, tout en les adaptant judicieusement au cas qu'il traite.

- L'utilisation des pièces judiciaires se fera toujours après autorisation préalable des autorités judiciaires. Cette demande d'autorisation sera aussi précise que possible quant aux pièces et l'inventaire des dossiers judiciaires et l'utilisation souhaitée ne peut se satisfaire d'une mention aussi générale que les pièces du dossier n° de notices xx.xx.xxxxxx/xx. Il peut s'en suivre un rejet des preuves obtenues par ces documents ou des renseignements qui en découlent.
- Pour procéder valablement par voie de délégation à l'usage de l'éthylotest et de l'éthylomètre, il faut établir cette délégation préalablement aux faits et non pas postérieurement.
- Les décisions de l'autorité disciplinaire, lorsqu'il s'agit du collège ou du conseil de police ou communal, doivent être jointes aux dossiers, éventuellement sous forme d'extraits. Ces documents constituent la preuve de cette prise de décision et permettent à l'autorité de démontrer hors de tout doute, car ayant valeur probante jusqu'à inscription en faux, que la décision a bien été prise par la bonne autorité, juridiquement composée conformément à la loi.
- Il n'est pas rare d'avoir concomitamment une procédure disciplinaire et une mesure d'ordre de suspension provisoire. Il y a lieu de bien scinder les deux procédures et de ne pas mêler dans le dossier disciplinaire les actes de procédure ou les motivations de la mesure d'ordre. L'exercice n'est pas simple tenant compte que ce sont souvent les mêmes faits qui furent souvent à l'origine des deux procédures menées parfois par les mêmes autorités. Il faut cependant veiller à bien distinguer l'une de l'autre car leurs natures, buts et les étapes de procédures divergent. Le Conseil de discipline ne connaît pas des procédures de recours en matière de mesure d'ordre, même si un membre du personnel ou son défenseur évoque une telle mesure car ils sont d'avis qu'il s'agit en l'occurrence d'une sanction déguisée. Cette matière revient au Conseil d'Etat.
- Pour qualifier un fait, outre de dire qu'il constitue un manquement professionnel, une atteinte à la dignité de la fonction ou les deux à la fois, il est nécessaire de préciser quelle règle de base a été bafouée par l'action, l'inaction ou l'attitude du membre du personnel. L'outil par excellence pour ce faire reste une référence à la loi, à l'arrêté royal, au règlement d'ordre intérieur ou à l'ordre de services qui reprend clairement les obligations, tâches et missions du membre du personnel. Ce sont d'ailleurs ces sources qui forment la base des principes déontologiques édictés par le législateur au mois de mai de cette année.

5.3.4 ■ Cinq ans de procédures disciplinaires

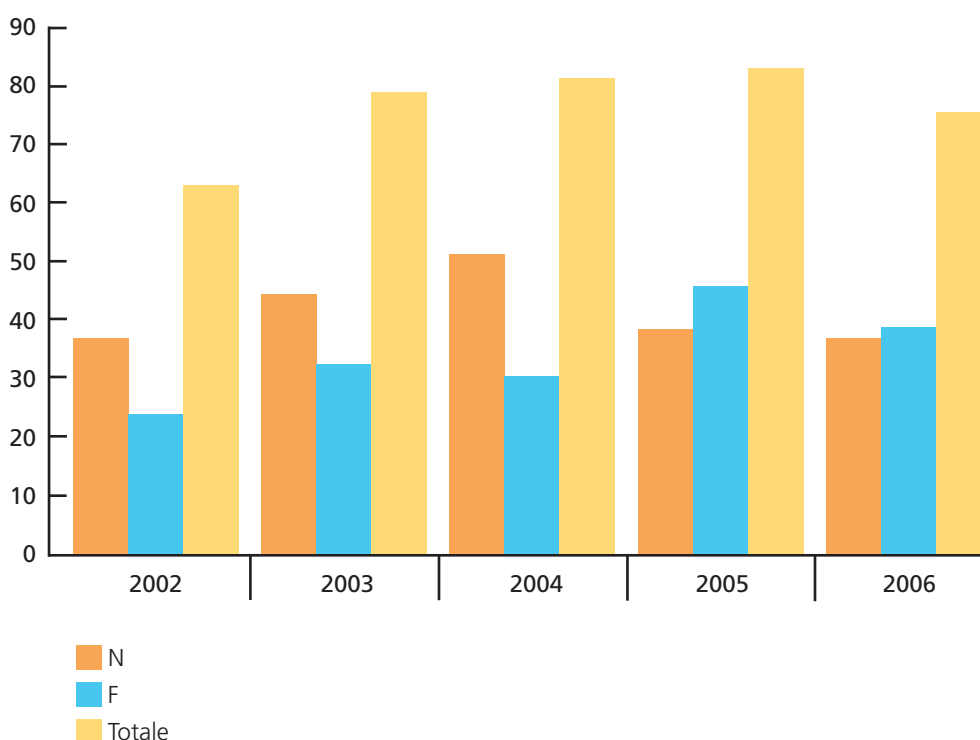
Pour illustrer cinq années de procédures disciplinaires, le choix s'est porté sur un examen des dossiers soumis en reconsidération au Conseil de discipline en regard de trois

⁽²³⁾www.poldoc.be >module>discipline

aspects. Le premier sera une vue quantitative des dossiers ayant fait l'objet d'une requête en reconsidération. Le deuxième révélera l'évolution qualitative des dossiers présentés au Conseil de discipline, toutes chambres confondues; pour rappel, aucun dossier germanophone n'a été traité depuis cinq ans par cet organe. Le dernier aspect tentera de faire le point sur ce qui posait ou pose problème quand on gère un dossier disciplinaire.

L'aspect quantitatif

Le tableau comprend par année et par rôle linguistique les dossiers traités par les experts devant le Conseil de discipline.



On constate que très vite le nombre total de dossiers atteint une sorte de plateau autour de la moyenne annuelle (76,8). On remarque aussi que la répartition entre rôle linguistique tend vers les 50 % alors qu'entre 2002 et 2004, les dossiers néerlandophones étaient nettement supérieurs aux dossiers francophones.

L'évolution qualitative

Pour déterminer cet aspect qualitatif, on a choisi de comparer le pourcentage de dossiers où le Conseil de discipline a émis un avis de classement sans suite en raison des erreurs de procédure; il est évident que les dossiers où le classement était conseillé par manque de preuves ou parce que les faits ne pouvaient être mis à charge du membre du personnel, ne sont pas pris en compte. Pour les autorités ces dossiers étant considérés comme "perdus", on qualifiera donc ce nombre comme étant le pourcentage de perte.

Voici un bref aperçu annuel de ces pourcentages:

2002	2003	2004	2005	2006
60%	29%	30%	17%	6,5%

Evoluant de 60 à presque 6 % de perte, on peut parler d'une amélioration sensible voire d'une amélioration vertigineuse de la qualité. Il faut tempérer ce propos par une approche plus fine de cet indicateur. La qualité a augmenté dans le sens où il n'y a plus que 6,5 % de dossiers qui comportent des fautes à ce point grave que l'autorité reçoit comme avis de ne pas poursuivre la procédure. Par contre, force est de constater à l'occasion de l'analyse des pièces que les dossiers comportent encore trop d'erreurs ou de manquements de moindre importance qui ne bafouent pas les droits de la défense ou les règles de procédures au point de vicier irrémédiablement le travail soumis à l'analyse du Conseil de discipline. L'amélioration de la qualité reste donc une priorité en matière disciplinaire.

Où sont donc les problèmes ?

La procédure reste avec une qualification précise des transgressions disciplinaires la première pierre d'achoppement pour les autorités disciplinaires. En premier lieu, le respect des délais et leurs justes calculs sont toujours problématiques. Les articles 38, 24 et 56 provoquent encore beaucoup de souci tant en ce qui concerne leur juste computation qu'en ce qui concerne leurs interactions mutuelles. Une demande d'avis au procureur du roi prolonge-t-elle d'office de 20 jours le délai du 38 sexies ou uniquement pour le temps strictement nécessaire pour le recevoir ? Le but n'est pas ici de refaire des analyses pointues mais bien de souligner que la computation des délais doit être clarifiée rapidement car même après 5 ans de pratique, le bât blesse toujours au même endroit.

L'article 24, outre son effet sur les délais, comporte aussi une autre question qui fait de plus en plus souvent surface dans les débats : pour quels faits doit-on demander un tel avis ? La question très précise est en réalité celle de savoir ce qui constitue un "fait commis qui concernent directement l'exécution d'une mission de police judiciaire". Peut-on en déduire que si le fait commis concerne une mission judiciaire mais dont l'exécution n'est pas directement mise en péril par la transgression disciplinaire, la demande d'avis ne s'impose pas ? Comment définir ce concept de "concernent directement l'exécution" ? Ceci tout en partant du postulat que la notion de mission de police judiciaire est déjà un concept clairement défini. Or la pratique quotidienne démontre que cette définition précise fait toujours défaut, même si la loi sur la fonction de police a tenté par son article 15 de circonscrire le débat. Poser autant de questions démontre à suffisance que cet article exige à lui seul une meilleure définition si l'on veut sortir de l'ornière procédurale.

L'enquête préalable est le dernier sujet en date qui commence à poser des soucis aux autorités disciplinaires. Il est exact que cette enquête n'est quasi pas définie dans les textes. La loi dit bien qui peut en décider mais ne dit rien de plus. Que peut-on faire dans ce cadre ? Qui peut le faire ? Comment définir le mandat ? Qui peut déléguer et comment ? Est-ce une partie de la procédure ou une étape préparatoire ? Quel en est l'objectif ? Quel est son impact sur la prise de connaissance des faits ? Et ainsi de suite. La police fédérale – DGS/DSJ – prépare un cours à ce sujet afin de clarifier et d'uniformiser certaines pratiques, ce qui est de bonne augure. Lui donner un cadre légal serait

aussi une bonne initiative pour éviter de transformer l'enquête préalable en un bournier procédural.

En conclusion, on peut dire que la procédure disciplinaire a pris en cinq ans le haut du pavé au détriment du fond. L'arbre cache la forêt. La discipline a pour but de réguler les relations de travail et de préserver le respect des valeurs et de la déontologie policière. Elle participe à la culture d'entreprise en incitant les membres du personnel à adopter en tout temps les bonnes attitudes. Aujourd'hui cet objectif est mis en péril par la prédominance de la procédure. Pour conserver à la discipline sa raison d'être, il y a lieu de résoudre, tout en respectant les droits de la défense, les problèmes de procédure pour qu'ils laissent la place au débat de fond sur les faits commis. Remettre les transgressions au centre du débat doit devenir l'objectif pour que la discipline puisse faire œuvre éducatrice dans le champ de la culture policière et pas œuvre jurisprudentielle en droit administratif.

5.4 ■ L'Inspection générale et la déontologie

Cette rubrique apparaît pour la première fois dans un rapport annuel de l'Inspection générale. La raison en est simple : 2006 est l'année de la publication au Moniteur Belge, le 30 mai, du Code de déontologie des services de police sous la forme d'un arrêté royal daté du 10 mai 2006. Il s'agit du premier code de déontologie valable pour l'ensemble des services de police. Ce code est le fruit d'un travail intense mené par un homme exceptionnel, monsieur Georges Duhaut auquel l'institution profite de l'occasion pour rendre hommage à la qualité de l'œuvre et à sa manière de servir. Que sa carrière reste un exemple pour les générations futures.

L'éthique policière, le respect des valeurs, des normes et des règles faisaient déjà partie de nos préoccupations, notamment au travers du rôle d'expert devant le Conseil de discipline et le suivi du cadre légal. Depuis cette année, cette œuvre utile pourra trouver à s'exprimer dans un autre cadre, à savoir au sein de la Commission de Déontologie. Bien que le législateur n'a pas prévu de rôle spécifique pour l'Inspection générale au sein de ce forum, il avait pressenti, en visant la possibilité pour la Commission de se faire assister par des experts, le besoin pour cet organe d'alimenter sa réflexion par des apports de témoins privilégiés de la chose policière. L'Inspection générale entend bien jouer ce rôle activement. En effet, au travers de son expertise disciplinaire, de ses missions d'inspection et de son traitement des plaintes, elle dispose à l'échelle du pays d'une vision holistique et indépendante des problèmes déontologiques auxquels sont confrontés les autorités administratives, judiciaires ou policières et les membres du personnel des services de police. A l'image des services similaires européens, notre organe de contrôle estime qu'il entre naturellement dans ses missions de participer activement à la définition, à l'évolution de la déontologie policière. Il serait souhaitable pour concrétiser ce rôle de l'inscrire dans l'arrêté royal en accordant au minimum, à l'instar de son rôle au sein du Conseil de discipline, le statut d'expert permanent si celui de membre de droit n'était pas réalisable.

Une avancée en cette matière fut d'ailleurs concrétisée par la participation à la première réunion de la Commission de déontologie le 18 décembre 2006 à l'initiative du Prési-

dent et sur base de la volonté de Monsieur le Ministre de l'Intérieur. Cette réunion inaugurale fut déjà riche d'enseignement et d'entrée de jeu, un premier problème éthique a retenu l'attention des membres présents: que doit-on comprendre par l'autorisation pour les membres du personnel des services de police, de pouvoir, comme inscrit au point 26 du Code, accepter des petits cadeaux symboliques à raison de la fonction ou lors de l'exécution de leurs devoirs? Ce point, qui est moins restrictif que l'article 130 LPI auquel le code fait référence et où une telle éventualité n'est pas reprise, est toujours en délibération.

Un deuxième sujet deviendra sensible en 2007 à l'aube des élections législatives: il s'agit de la manifestation publique des opinions politiques et de l'exercice public d'activités politiques par un membre du personnel. Ce type de sujet, non lié à des variations de lieu, ne peut souffrir d'une interprétation à géométrie variable et il devient urgent de clarifier pour l'ensemble des services de police ce qui est ou n'est pas acceptable en la matière. On ne peut pas non plus continuer à se satisfaire d'un renvoi vers une foire aux questions - FAQ - pour rétablir une sécurité juridique en la matière. Notre pays connaissant fréquemment des échéances électorales, ce travail de clarification servira très régulièrement et évitera de recourir aux procédures disciplinaires pour savoir si tel acte ou telle attitude constitue ou non un manquement professionnel.

Pour illustrer notre propos, citons, parmi d'autres, deux questions soulevées lors des élections précédentes. Ainsi peut-on tolérer qu'un policier utilise son habitation, son jardin, son véhicule ou tout autre support pour exposer publiquement des affiches électorales? Est-ce d'autre part admissible qu'il puisse assumer au sein d'une organisation politique locale des fonctions de secrétaire, de président ou y exercer publiquement tout autre rôle actif?

L'Inspection générale a participé aussi à la diffusion du contenu du Code de déontologie sous la forme d'exposés organisés au profit soit d'une zone de police, soit d'une école de police à titre d'information ou dans le cadre de formations. Cette forme d'appui au terrain restera toujours disponible tout comme celle de contacter un expert pour obtenir un avis en la matière. La question, la problématique évoquée sera au besoin relayée, par cet expert, vers les services partenaires ou vers la Commission de déontologie.

Un autre danger guette la déontologie policière: sa division en 197 codes de déontologie. En laissant le soin à chaque unité de définir à son niveau certains concepts généraux, on risque de favoriser la rédaction de multiples codes. Ainsi est-il vraiment souhaitable que l'uniforme puisse être porté de 197 manières différentes? Peut-on justifier réellement que le droit d'expression soit limité ou étendu selon la perception locale du concept? Est-ce que l'objectif du Code n'est pas d'en arriver à une application plus ou moins uniforme?

C'est en utilisant toutes ces possibilités que la déontologie policière s'imposera sur le terrain, évoluera avec les valeurs de la société et sera intégrée par l'ensemble des membres des services de police pour aboutir à la concrétisation d'une police reconnue et respectée des citoyens, efficace et efficiente où les bonnes attitudes naissent d'une éthique culturellement induite et non pas d'une logique répressive. La déontologie ne remplacera jamais la discipline mais évitera, par l'exercice de l'autodiscipline, l'applica-

tion des mesures disciplinaires. La déontologie est aussi le moyen le plus efficace pour pallier les difficultés, le stress, la longueur et les diverses conséquences de la procédure disciplinaire. Elle se fonde sur une logique positive où les devoirs et les droits de chacun s'exercent librement et correctement.

Prévenir vaut mieux que guérir !

5.5 ■ Evaluation des mandataires

L'Inspecteur général est président des commissions d'évaluation pour les emplois de directeur coordonnateur (dirco) et de directeur judiciaire (dirjud). Le service des statuts est chargé de la préparation des séances de ces deux commissions d'évaluation. Un membre du service des statuts fait fonction de secrétaire au sein des commissions et se charge en cette qualité de la préparation administrative complète de l'évaluation.

L'Inspecteur général ou un des inspecteurs généraux adjoints siège en tant que membre de la commission d'évaluation pour l'emploi de chef de corps d'une police locale et de directeur auprès de la police fédérale. Le service des statuts, dans ces cas, veille à conseiller l'Inspecteur général ou ses adjoints sur le travail du mandataire concerné. L'évaluation est en effet établie sur base de données qui ressortent entre autres du rapport d'activités et des enquêtes et constatations que l'Inspection Générale a réalisées dans le cadre de ses missions.

5.5.1 ■ Aperçu du nombre d'évaluations réalisées

166 évaluations ont été exécutées en 2006. Scindées en fonction de la nature de l'évaluation (évaluation intermédiaire ou évaluation finale) et de la nature de l'emploi, les évaluations se répartissent comme suit :

	Evaluation intermédiaire	Evaluation finale
Inspecteur général adjoint	0	2
Directeur coordonnateur	0	4
Directeur judiciaire	0	0
Directeur	0	6
Chef de corps	5 (4N / 1F)	149 (88N / 61F)
Totale		166

A l'exception de trois chefs de corps (2N, 1 F), tous les mandataires ont reçu une évaluation finale positive.

5.5.2 ■ La lettre de mission

La rédaction d'une lettre de mission n'est, actuellement, pas encore une réalité policière. Les primo-mandataires en furent d'ailleurs dispensés. Nous pouvons compter sur les doigts d'une main les mandataires qui ont rédigé une lettre de mission d'initiative. Pour ce qui concerne les mandataires néerlandophones, cette constatation est quelque

peu étonnante dans la mesure où ces derniers utilisent généralement le modèle de management EFQM/INK. Dans ce modèle, il est question de trois axes: l'axe stratégique, l'axe des moyens et l'axe orienté vers la personne. Comme la lettre de mission, précisément, définit les objectifs à atteindre (= axe stratégique) par le mandataire et les moyens (personnel et matériel) dont il dispose (= axe des moyens), la rédaction d'une telle lettre semble une étape logique pour un mandataire qui travaille avec le modèle EFQM/INK.

Sur le plan de l'évaluation, on peut certainement regretter l'absence d'une lettre de mission, pièce qui permet à la commission d'évaluation de contrôler si le mandataire a atteint ses objectifs avec les moyens mis à sa disposition.

5.5.3 ■ Rapports synoptiques

La nécessité de règles uniformes pour la rédaction d'un rapport synoptique reste aussi en 2006 une question pertinente. Dans certains rapports synoptiques, il manque des informations essentielles (par ex. l'organisation du corps, la description des fonctionnalités de base, les plans d'action exécutés et les résultats obtenus, les protocoles d'accord et les structures de concertation, le développement de l'organisation, ...).

5.5.4 ■ Le rapport d'évaluation

La rédaction du rapport d'évaluation semble constituer pour beaucoup de secrétaires de commission d'évaluation une tâche difficile à appréhender.

Afin d'assurer l'uniformité des rapports d'évaluation, le service des statuts a transmis chaque fois que l'occasion se présentait le modèle de rapport d'évaluation, fixé par Arrêté Royal, aux secrétaires des commissions d'évaluation et les a conseillés sur la façon de le remplir.

5.5.5 ■ Quelques adaptations importantes au cadre légal

Dans notre rapport annuel 2005, nous indiquions déjà le fait que les commissions d'évaluation se voyaient confrontées aussi bien lors des évaluations intermédiaires que finales à bon nombre de carences présentes dans le cadre légal (voir Rapport annuel 2005, point 5.4.7, p. 49). L'arrêt n° 145 014 prononcé le 25 mai 2005 par le Conseil d'Etat met notamment en avant la problématique de la procédure.

La Loi du 20 juin 2006, publiée le 6 juillet 2006, contient certains changements relatifs à la procédure d'évaluation des mandataires :

- L'évaluation du mandataire qui demande le renouvellement de son mandat survient avant la fin de son mandat de cinq ans.
- La commission d'évaluation conclut à l'avenir son évaluation par les mentions "Bon", "Satisfaisant" ou "Insuffisant". La mention finale "Bon" signifie que le mandat peut être renouvelé. La mention "Satisfaisant" implique la déclaration de vacance du mandat. Le mandataire concerné peut y concourir. Si l'évaluation porte la mention "Insuffisant", il est mis fin au mandat à la date fixée par le Roi, sur proposition, en fonction du cas, du conseil communal ou de police ou des ministres compétents.

Avant la publication de la loi précitée, l'évaluation finale devait avoir lieu au plus tard six mois avant la fin du premier mandat de cinq ans. La prolongation du délai jusqu'à la fin du mandat donne aux commissions d'évaluation l'occasion d'effectuer leur évaluation à temps et de manière qualitative. Là où, auparavant, il n'y avait que deux conclusions formelles possibles ("satisfait dans l'emploi" ou "ne satisfait pas dans l'emploi") les mentions "Bon", "Satisfaisant" et "Insuffisant" rendent maintenant possible une évaluation plus adaptée.

Notons enfin que les procédures d'évaluation et de renouvellement qui étaient en cours au moment de l'entrée en vigueur de la Loi du 20 juin 2006 se poursuivirent conformément aux anciennes dispositions en vigueur. Une exception toutefois à ce principe concerne le délai dont dispose la commission d'évaluation pour procéder à l'évaluation, à savoir, jusqu'à la fin du mandat. Cela signifie, qu'en 2006, les nouvelles règles de procédure ne furent seulement appliquées qu'aux mandataires ayant introduit une demande de renouvellement de leur mandat après le 26 juillet 2006, date d'entrée en vigueur de la loi, soit concrètement, trois mandataires.

5.5.6 ■ Demande du Conseil Fédéral de Police

Faisant suite à une question adressée par le Conseil Fédéral de Police à l'AIG début 2006, IGST a établi une liste des résultats et constatations réalisés par l'AIG à l'occasion des différentes procédures d'évaluation des mandataires. Avec pour but d'améliorer ces procédures, un certain nombre de propositions furent aussi formulées afin que certains dysfonctionnements puissent être évités à l'avenir. Ces propositions concernent entre autres :

- *La lettre de mission* : sa rédaction doit être imposée effectivement à tous les mandataires (en ce compris les primos). En cas d'une demande de renouvellement de mandat, un projet ou une proposition d'une adaptation éventuelle de la lettre de mission devrait être joint à la demande (en annexe du rapport d'activités).
- *Les enquêtes* : dans certains cas, l'exécution d'enquêtes fut nécessaire pour effectuer une évaluation correcte et de qualité. Les délais prescrits sont, dans ces cas, cependant trop courts et devraient donc être adaptés. Il peut être éventuellement envisagé de remplacer le recueil d'informations par un avis obligatoire ou non (par exemple des bourgmestres, non présidents dans une zone pluricommunale).
- *Le rapport d'activités* : la rédaction d'une directive contraignante concernant le contenu du rapport d'activités (quelles informations doivent au minimum être reprises dans le rapport).
- *Le rapport d'évaluation* : il existe un besoin d'un appui plus renforcé (manuel, help-desk, formation) surtout pour les secrétaires des commissions d'évaluation au sein des zones de police locales, qui ne sont confrontés à une telle procédure d'évaluation qu'une fois seulement tous les cinq ans.
- *Le secrétaire de la commission d'évaluation* : il faut éviter, certainement dans les cas où l'évaluation du mandataire est défavorable, que le secrétaire soit le collaborateur direct ou subordonné du mandataire à évaluer.
- *L'entretien d'évaluation* : il ne peut être "pro forma". Il est en effet nécessaire, non seulement, qu'une analyse soit faite sur la période écoulée du mandat, mais aussi que des accords soient pris pour le nouveau mandat.

- *Les règles de procédure*: elles doivent être claires et explicites et non sujettes à plusieurs interprétations possibles.
- *L'usage d'audits lors de l'évaluation d'un mandataire*: une vision claire et uniforme ainsi qu'une disposition légale doivent ici encore être prises.

5.5.7 ■ Conclusion générale

L'évaluation des mandataires peut être améliorée de manière substantielle par :

- la fixation d'une lettre de mission dès le début du mandat ;
- la rédaction d'un rapport d'activités selon les objectifs repris dans la lettre de mission. Il est souhaitable que le mandataire transmette les informations utiles sur son corps ou unité : les moyens disponibles, la structure et l'organisation (développement), l'exécution des tâches fondamentales ou des fonctionnalités de base, les missions exécutées, les projets ou actions, les résultats obtenus et les points à améliorer.

La qualité du processus d'évaluation a tout avantage à ce que les domaines de tension d'une part entre les règles 'de lege ferenda' et les dispositions 'de lege lata' et d'autre part, entre la situation 'de iure' et celle 'de facto' soient aussi limités que possible.

5.5.8 ■ Retour sur les cinq dernières années

L'Inspection générale, et en particulier le service des statuts, a été, en première ligne, confrontée à la problématique liées aux évaluations des mandataires au sein de notre nouvelle structure policière. L'AIG s'estime unie avec le service juridique de la police fédérale pour qu'à travers tout le pays les procédures se déroulent aisément. Cet objectif n'a malheureusement pas été atteint complètement. Le nombre de manquements pourtant très minime fut cependant une raison suffisante pour le service des statuts de revoir, en commun avec les services du SPF Intérieur, le SAT et DPS, les textes et procédures existants et de chercher les solutions les plus adéquates.

En résumé, nous pouvons dire que IGST n'a pas attendu que les premières évaluations soient effectuées avant de s'engager dans cette matière. Déjà lors de la création du service, une analyse des textes légaux existants et des procédures décrites fut entamée. Les expériences acquises lors des évaluations, entre autres des Dirco et Dir Jud, ont été transmises aux zones de police locales, souvent en collaboration avec les différentes administrations provinciales. Les secrétaires des zones de police firent à maintes reprises appel à notre expertise en la matière. Nous avons toujours étroitement collaboré avec le SPF Intérieur et DPS là où les problèmes ont surgi.

Comme les premières désignations des mandataires se sont toutes suivies dans un délai très court, les trois dernières années furent sur le plan des évaluations très chargées. Un grand nombre de primo-mandataires durent en effet être soumis à une évaluation intermédiaire pour pouvoir être nommés au grade de commissaire divisionnaire. Dans la foulée de ces évaluations, les premières demandes en renouvellement de mandat furent introduites. Cette période agitée fut couronnée de succès et il ne reste qu'un nombre limité de mandataires à évaluer en 2007. Vous avez déjà pu prendre connaissance plus haut dans le texte (entre autres le point 5.4.6) des constatations et conclusions les plus importantes de ce premier tour d'évaluation.

5.6 ■ Commission nationale de sélection des officiers supérieurs

5.6.1 ■ Situation

L'accès aux échelles de traitement O7 et O8 est réglé aux articles VII.II.28 à VII.II.38 et VII.II.39 à VII.II.49 du PJPol. L'appel à la candidature relatif aux années 2004 et 2005 a fait l'objet de la note n° DGP/DPMO – 6875 du 13 février 2006. À côté d'autres modalités pratiques, cette note fixait la date ultime pour l'introduction des candidatures au 15 mars 2006.

Quant aux quotas, le ministre de l'Intérieur les avait fixés comme suit :

- pour l'accès à l'échelle de traitement O7, 15 pour l'année 2004 et 18 pour l'année 2005 ;
- pour l'accès à l'échelle de traitement O8, 9 pour l'année 2004 ainsi que pour l'année 2005.

Les activités de la commission ont dès le début été retardées suite à l'introduction d'une demande de récusation à l'encontre de certains membres de la commission introduite auprès du Ministre de l'Intérieur le 01 mars 2006 par un candidat O8.

Le 24 mai 2006, le Ministre signifiait au président de la commission qu'il avait décidé de ne pas réserver de suite favorable à cette demande.

5.6.2 ■ Mission de la commission

D'après les textes légaux, la commission de sélection est chargée d'examiner la recevabilité des candidatures et de comparer les titres et mérites. À l'issue de cette comparaison - qui s'effectue sur base du dossier personnel, de l'évaluation et du dossier de candidature - la commission établit une proposition motivée d'augmentation d'échelle de traitement reprenant, d'une part dans l'ordre de leur aptitude, les candidats recommandés par elle et d'autre part, les candidatures qui ne sont pas recevables ou qui ne sont pas recommandées par elle.

5.6.3 ■ Critères de sélection & méthode de travail

L'objectif de la comparaison est de juxtaposer les candidats en vue de mettre en perspective leurs similitudes et leurs différences et ainsi, de justifier la préférence accordée.

Pour procéder à cette comparaison, la commission a décidé lors de sa réunion du 12/07/06 de faire appel aux critères déjà utilisés lors des années de référence précédentes (2001 à 2003), avec le même système de cotation, et les mêmes pondérations. Même si certains candidats ont parfois tendance à contester cette démarche, elle est conforme au cadre légal existant et confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Dans un arrêt de 1992 (C.E., 20 mars 1992, n°39.035, en cause D'HEER), le Conseil d'Etat précise que les critères en fonction desquels les candidatures sont examinées dans le cadre d'une procédure de comparaison des titres et mérites ne doivent pas nécessairement être fixés au moment de l'appel aux candidats. Il importe toutefois que

ces critères soient définis avant l'examen des candidatures et qu'ils soient les mêmes pour tous les candidats, ce qui a été le cas en l'espèce.

Le principe du seuil minimal est également maintenu.

5.6.4 ■ Réunions de sélection

Le 12/07/2006, la commission a procédé à l'examen de la recevabilité des candidatures pour l'année de contrôle 2004.

Quant à la comparaison effective des titres et mérites des candidats par la commission, elle s'est déroulée le 23/10/2006.

En ce qui concerne la sélection des candidats de l'année 2005, celle-ci ne peut débuter qu'après la clôture de la procédure de sélection de l'année 2004, c-à-d, après l'écoulement des délais pour l'introduction des réclamations et leur examen par la commission qui eut lieu le 22/01/2007.

5.6.5 ■ Candidatures O7

Chiffres globaux

Candidatures	2001	2002	2003	2004
Nombre total	28	42	47	23
Irrecevables	4	4	3	9
Nbr réellement examiné	24	23	14	14
Candidats recommandés	15	15	10	10
Candidats non recommandés	9	8	4	4

NB: Pour l'année de contrôle 2005, le nombre de candidatures O7 s'élève à 86
Fed²⁴/ Pol Loc

Candidatures	2001		2002		2003		2004	
	Fed	Loc	Fed	Loc	Fed	Loc	Fed	Loc
Introduites (nombre total)	15	13	22	20	24	23	11	12
Irrecevables	3	1	3	1	3	0	5	4
A examiner	12	12	9	14	2	12	6	8
Candidats recommandés	10	5	9	6	2	8	4	6
Cand non recommandés	2	7	0	8	0	4	2	2

⁽²⁴⁾Services qui ne ressortent pas de la police locale

5.6.6 ■ Candidatures O8

Chiffres globaux

Candidatures	2001	2002	2003	2004
Introduites (nombre total)	17	24	25	12
Irrecevables	0	0	0	5
A examiner	17	15	7	7
Candidats recommandés	9	9	3	4
Cand non recommandés	8	6	4	3

Fed²⁵/ Pol Loc

Candidatures	2001		2002		2003		2004	
	Fed	Loc	Fed	Loc	Fed	Loc	Fed	Loc
Introduites (nombre total)	9	8	13	11	14	11	6	6
Irrecevables	0	0	0	0	0	0	4	1
A examiner	9	8	9	6	4	3	2	5
Candidats recommandés	4	5	6	3	1	2	0	4
Cand non recommandés	5	3	3	3	3	1	2	1

5.6.7 ■ Réclamations introduites

Année		Nombre	Fondée
2001	07	3	0
	08	5	0
2002	07	0	
	08	1	0
2003	07	0	
	08	4	0
2004	07	3	0
	08	2	0

■ Conclusions générales et bilan après 5 ans

Alors que la sélection des candidats pour l'année de contrôle 2005 se déroulera en 2007, les candidatures ont cependant été réceptionnées en 2006. Par rapport aux nombres de candidatures enregistrées lors des années antérieures, l'année 2005 se caractérise par une augmentation substantielle des candidatures due à l'effet des dis-

⁽²⁵⁾voir renvoi 4

positions de l'art X.VII.14 du PJPol (qui accorde une bonification d'ancienneté d'échelle de traitement de deux ans aux détenteurs d'un diplôme Niv 1 ou assimilé, quatre ans après l'entrée en vigueur de l'AR mammoth)

Pour la comparaison des titres et mérites telle que prévue par le PJPol, on constate que le volume des candidatures reste important voire considérable et que dès lors une approche par critères et chiffrée demeure pour la commission la seule alternative possible pour comparer les titres et mérites et proposer un classement. Cette approche appliquée par d'autres commissions publiques de sélection est d'ailleurs confirmée par la jurisprudence du Conseil d'Etat qui précise à cet égard qu'il s'agit bien là d'une compétence exclusive de la commission de sélection et qu'une publication préalable des critères utilisés n'est pas exigée. A côté de cela, le Conseil d'Etat précise que les critères, choisis bien entendu de manière raisonnable, doivent être fixés préalablement à la sélection proprement dite.

La commission s'est inscrite depuis le début dans cette façon de procéder. Comme bon nombre de réclamations ont mis en avant ce problème de la publication préalable des critères, il sera certainement abordé et examiné quand il s'agira de rédiger les prochains appels à candidatures pour 2007 et 2008. L'AIG a dans ce cadre manifesté son souhait de participer à la rédaction du prochain appel à candidatures.

Lié au problème précédent, le contenu de la candidature constitue un autre point de discussion. Pour certains candidats une publicité préalable des critères permettrait une "meilleure" rédaction des candidatures. Il est évident qu'il appartient à chaque candidat d'apprécier lui-même les éléments à reprendre dans sa candidature. Il y va finalement de ses propres titres et mérites qui devront convaincre la commission et qui seront comparés avec ceux des autres candidats. Certains ont probablement sous-estimé l'enjeu réel de cette sélection. Pour des raisons pratiques liées à l'examen des dossiers et afin d'éviter les abus, des directives plus précises devraient cependant être diffusées afin de contenir le volume des exposés des titres et mérites dans des normes acceptables.

Le législateur a limité la sélection des candidats à l'étude des dossiers personnels et de candidature. Même si d'aucuns regrettent l'absence d'audition dans le courant de la procédure, l'organisation toutefois d'une telle épreuve, vu le nombre de candidats, devrait engendrer une augmentation considérable des délais et de la charge administrative de sorte qu'une telle option ne paraît pas à l'heure actuelle réaliste.

Au principe d'une approche chiffrée dans la comparaison, la commission a aussi associé celui d'un seuil minimal qui tient compte d'une population de référence garantissant ainsi l'adéquation du seuil par rapport aux résultats réels. Cela suppose par conséquent qu'on fasse appel à des concepts comme moyenne et écart-type, déjà prévus à l'art IV.28 de l'AM du 28 décembre 2001 dans le cadre de la sélection des membres du cadre opérationnel qui font l'objet d'un recrutement externe (via le calcul du t-score). La population de référence comprend les résultats des candidats de l'année examinée ainsi que ceux des années précédentes. Ce seuil diffère entre les candidats 07 et 08 et varie en plus d'une année de référence à l'autre. Au sein de chaque groupe (07 & 08), les variations restent bien entendu limitées confirmant la tendance à la stabilisation du seuil autour d'un certain résultat. L'introduction de résultats chiffrés comme aide à la décision ne doit toutefois pas occulter le rôle d'appréciation que la commission joue tout au long de la procédure de sélection.

L'examen des dossiers personnels dans le cadre de la sélection a mis en lumière des différences importantes voire inquiétantes dans la tenue de ces dossiers, instruments pourtant essentiels dans toutes les procédures de sélection.

Pour des candidats ayant déjà été examinés auparavant par la présente commission par exemple, certains dossiers contenaient des pièces relatives à ces sélections précédentes, d'autres par contre ne contenaient aucune pièce.

Sur le fond, il y a lieu de souligner que pour remplir sa mission, la commission s'est attachée à définir un certain "profil" de l'officier supérieur aux travers de critères choisis afin de pouvoir sonder des aspects inhérents à l'exercice de fonctions à un niveau important de responsabilité.

Certains critères s'apprécient au travers des fonctions exercées, d'autres à partir du dossier personnel et en particulier de la candidature, notamment en appréciant les "réalisations" mises en avant par le candidat et doivent présenter un certain niveau de crédibilité. Cette dimension de l'exposé des titres et mérites, abordée brièvement dans l'appel aux candidatures, peut être exposée de différentes façons (une description du projet, du rôle rempli par le candidat, des références à documents joints en annexe, ...).

A côté d'arguments à portée individuelle que les candidats avancent dans leur réclamation parce qu'ils estiment avoir été lésés dans un ou plusieurs critères, trois sujets sensibles sont souvent mis en exergue: l'ancienneté, les évaluations récoltées au cours de la carrière et la réussite à une épreuve d'assessment. Même si l'ancienneté ne joue pas le rôle prépondérant que certains voudraient lui donner, elle intervient toutefois indirectement dans plusieurs critères (quand on aborde, par exemple, l'expertise, l'expérience, la durée d'un mandat ou d'une fonction).

Quant aux différentes évaluations jointes au dossier, elles sont prises en considération, en tout ou en partie, pour autant qu'elles apportent des éléments significatifs en rapport avec les critères utilisés par la commission.

En outre, elle n'est pas non plus liée par les résultats obtenus par un candidat lors d'une épreuve de type "assessment" qui constitue davantage une épreuve destinée à mesurer certaines potentialités.

La sélection à l'échelon national des candidats 07/08 dans le contexte du cadre légal actuel sera encore optimisée par l'introduction, dans l'appel aux candidatures principalement, des précisions et des modalités qui découleront des observations exposées ci-avant. Bien entendu, via une adaptation du cadre légal, on pourrait introduire d'autres modalités de sélection pour l'accession aux échelles de traitement en question, ce que d'aucuns peut-être plaident. Mais tout autre système alternatif doit pouvoir s'intégrer dans le statut c-à-d s'accorder avec d'autres aspects de cet édifice complexe, quelquefois contraignants ou non, susceptibles d'être ainsi remis en question. C'est une dimension plus globale qu'on a parfois trop tendance à négliger et qui, quand on la prend en compte, permet pourtant d'éviter d'introduire des incohérences statutaires aux effets souvent imprévisibles.

6 | Les postes d'inspection déconcentrés

Malgré une situation de départ parfois pénible pour diverses raisons (pex: locaux inappropriés, charroi insuffisant, ...), les quatre postes déconcentrés se sont dès leur mise en place début 2002 rapidement investis dans l'exécution qualitative de leur mission propre et des diverses autres tâches confiées à l'AIG.

En effet, leur premier souci a été de tisser des liens avec les diverses autorités de police, judiciaires et administratives responsables pour les services de police situés dans leurs provinces. Dans ce cadre ils ont notamment participé activement à l'opération "recueil d'informations" organisée par IGIN, qui consistait à rencontrer tous les chefs de zones, Dirco et Dirju en vue d'avoir avec eux un entretien structuré concernant la manière dont les fonctionnalités de base étaient rencontrées, les relations avec les collaborateurs, partenaires et autorités, le respect des priorités inscrites dans le plan national de sécurité, Cet entretien allait permettre à l'AIG d'avoir une vue globale de la situation et des problèmes rencontrés au sein des zones de polices et services de la police fédérale, et d'orienter son action ultérieure en conséquence.

Un autre souci de ces premiers moments était de garantir le niveau de formation des membres des postes déconcentrés, dans le cadre des missions qu'ils allaient être amenés à exécuter en collaboration et au profit des services centraux de l'AIG. Tel fut le cas en matière de traitements des plaintes, mais aussi en matière d'audit où pratiquement tous les membres des postes déconcentrés ont suivi une formation de 6 jours dispensée par l'IFA concernant l' "audit interne".

Au fil des années qui ont suivi, nos quatre postes déconcentrés ont prouvé et prouvent encore chaque jour à quel point ils sont particulièrement utiles et indispensables pour le bon fonctionnement global de l'AIG.

D'abord au niveau de la connaissance réelle de ce qui se vit en matière de police au niveau de leur région, la connaissance des chefs de police, des autorités, des sensibilités locales, ... : ils ont réussi à recueillir l'information utile à l'accomplissement des missions de l'inspection générale.

Ensuite au niveau des activités se situant plus spécifiquement dans les domaines d'action d'IGEO, d'IGIN et d'IGST. Dans nos rapports annuels successifs nous avons pour des raisons pratiques chaque fois englobé ces activités des postes déconcentrés dans les statistiques du service central en charge du domaine: elles n'apparaissent donc pas distinctement. Signalons donc ici que leur part d'activité est particulièrement importante par rapport à l'ensemble: ainsi, à titre d'exemple, sur les 36 audits réalisés par IGIN depuis sa création (voir tableau dans la rubrique 3.1 du présent rapport), les postes déconcentrés en ont réalisé 14 à eux seuls; 11 autres ont été réalisés par une équipe mixte composée de membres d'IGIN et de postes déconcentrés.

Précisons toutefois que c'est à des degrés divers que les postes déconcentrés ont contribué et contribuent encore aujourd'hui dans les domaines plus spécifiques d'IGEO et d'IGIN. Forcément l'axe d'effort des postes déconcentrés est en effet fonction des événements et des urgences qui se présentent, des demandes d'audits ou des dossiers judiciaires qui leur parviennent, de la capacité disponible au moment de la demande, des affinités pour une matière plutôt que pour une autre

Il est donc utile de donner ci-dessous un très bref aperçu par poste déconcentré de l'évolution de la situation jusqu'en 2006.

Les adresses des postes sont également reprises ci-après :

En ce qui concerne le **poste déconcentré d'Anvers**, il faut tout d'abord signaler que c'est le seul à n'avoir subi aucun changement au niveau des membres qui le composent.

Dans un premier temps, soit pendant les années 2002, 2003 à 2004, le poste déconcentré d'Anvers a pu contribuer de manière substantielle aux diverses missions d'inspection initiées par IGIN dans le cadre des plans d'action.

Fin 2003 et en 2004 le poste s'est également investi dans l'exécution de cinq audits portant sur les fonctionnalités de base "accueil" et "intervention".

Mais en 2004 le nombre de plaintes à traiter a sensiblement augmenté, passant même le cap des 100. Confronté par ailleurs fin 2004 à des dossiers administratifs et judiciaires particulièrement sensibles pour des faits graves commis par certains membres du corps de police de la zone Rupel, le poste n'a plus su se consacrer à des missions d'audit ou d'inspection au profit d'IGIN.

L'année 2004 est aussi celle où le poste d'Anvers a emménagé dans ses nouveaux locaux.

En 2005 la situation s'est quelque peu normalisée, puisque le nombre global de dossiers de plaintes entrants a diminué de 20 % pour arriver à 80 dossiers. C'est surtout une diminution substantielle des dossiers 'administratifs' qui a pu être constatée. Au cours de cette année le poste a mené à lui seul une inspection relative aux amendes immédiates et consignations, et organisé une rencontre systématique avec e.a. 39 des 43 chefs de zone que comptent les provinces d'Anvers et du Limbourg.

En 2006 la diminution du nombre de dossiers entrants s'est largement confirmée, puisque le total de dossiers s'élève à 55. Cette fois c'est le nombre de dossiers 'judiciaires' qui a diminué, de plus de 40 %. Concernant les dossiers judiciaires ils concernent avant tout des plaintes pour des faits de coups et blessures.

Le poste déconcentré d'Anvers continue à s'investir pour environ 55 % dans des activités qui entrent dans la sphère de compétence d'IGEO, soit le domaine des enquêtes individuelles. Néanmoins en 2006 il a pu à nouveau s'investir dans le domaine des inspections au profit d'IGIN, en visitant 13 zones de police dans le cadre spécifique de l'inspection "Contrôle de qualité des procès-verbaux".



*Anvers.
Boomsteenweg, 180,
2610 Antwerpen (Wilrijk).
Tél. : 03 829 70 03
Fax. : 03 829 70 05
antwerpen@aigpol.be*

Au **poste déconcentré de Gand**, contrairement à celui d'Anvers, ce sont tous les membres du personnel, en ce inclus le chef de poste, qui ont changé depuis la mise en place début 2002

Dès la fin de l'année 2002 le poste déconcentré de Gand a aidé IGIN dans l'exécution des premiers audits (zone de police de Kouter, à sa demande) En 2003 et 2004 le poste a également participé activement à quatre autres audits réalisés par IGIN, ainsi qu'à l'inspection en rapport avec la sécurité des armes.

Au fil de ces mêmes premières années le nombre de dossiers d'enquêtes individuelles traités par Gand a également progressé, de 3 en 2002, 22 en 2003 à 33 en 2004.

Toutefois en 2005, le nombre de dossiers d'enquêtes individuelles traités par ce poste a plus que doublé, puisqu'il est passé à 86. Au cours de cette même année le poste a, avec IGIN, entamé une enquête d'envergure de fonctionnement dans la zone de police Spoorkin, sur ordre du Ministre de l'Intérieur.

Notons aussi que 2005 fut l'année d'arrivée du nouveau chef de poste, le CDP Roland HUYGE, ainsi que l'année où fin novembre le poste a pu prendre possession de ses nouveaux locaux.

En 2006 l'enquête Spoorkin a été terminée. Le nombre de dossiers d'enquêtes individuelles ayant fortement diminué, de 86 à 51, le poste a pu reprendre ses activités au niveau de l'audit en participant activement à l'audit de la zone de police Westkust mené par IGIN. Cette situation a également permis d'actualiser de manière formelle les contacts avec 19 des 48 chefs de zones que comptent les provinces de Flandre orientale et occidentale.

Depuis septembre 2006 la capacité du poste de Gand est toutefois réduite de 25 %, vu qu'un commissaire a quitté le poste dans le cadre de la mobilité.



*Gand.
Ketelvest, 2
9000 Gent
Tél. : 09 269 26 60
Fax. : 09 223 58 45
gent@aigpol.be*

Le **poste déconcentré de Liège** a lui aussi connu quelques modifications par rapport aux membres qui le composaient au début : le commissaire adjoint au chef de poste et un inspecteur principal ont été remplacés. En 2003 ce poste a quitté les locaux de la police fédérale pour s'installer dans un bâtiment non-policier.

Dès sa mise en place le poste de Liège a été confronté à un nombre très imposant de dossiers d'enquêtes individuelles : en 2003 le cap des 100 dossiers entrants était déjà franchi, en 2004 et en 2005 il s'agissait chaque fois de quelques 120 dossiers. De l'ordre de 55 % de l'activité du poste était dès lors consacrée au traitement de ces dossiers.

Parallèlement le poste s'est dès le départ également investi pour environ 40 % de son activité dans des missions au profit d'IGIN. C'est ainsi qu'en 2003 il a réalisé deux audits en collaboration avec IGIN ; en 2004 et en 2005 c'est 3 audits que le poste a réalisés, en totale autonomie. En 2003 le poste a également effectué l'inspection en rapport avec la sécurité des armes, et ce dans dix des 39 zones de police pour lesquelles il est compétent.

Tout au long des années des contacts ont été entretenus, notamment avec les mandataires en poste dans les zones ou directions situées dans les trois provinces pour lesquelles le poste de Liège est compétent. En 2005 c'est 26 mandataires qui furent rencontrés, afin d'actualiser ces contacts.

En 2006 le poste de Liège a encore visité 22 mandataires. En matière d'enquêtes individuelles, le nombre de dossiers entrants a connu une augmentation substantielle, de 34 % puisqu'il est passé à 161. Le nombre de plaintes actées au bureau a connu pratiquement la même hausse.

Le poste a été impliqué dans l'inspection relative au contrôle de la qualité des procès-

verbaux et a réalisé, à nouveau en toute autonomie, un audit complet et la grosse partie de la phase de terrain d'un second audit dans une zone de police.

La proportion d'activité du poste est restée de 55 % pour des missions relevant du domaine d'IGEO et de 40 % pour le domaine d'IGIN.



*Liège.
Quai Mercelis, 35,
4020 Liège
Tél. : 04 340 20 30
Fax. : 04 340 20 34
liege@aigpol.be*

La composition du **poste déconcentré de Mons** n'a plus subi de modification depuis le remplacement, en juillet 2003, du commissaire adjoint au chef de poste. C'est aussi à ce moment que le poste déconcentré de Mons emménageait dans ses nouveaux locaux, situés dans un bâtiment non-policier.

Tout comme les autres postes déconcentrés le poste de Mons a été dès son début confronté à un nombre croissant de dossiers d'enquêtes individuelles: 29 en 2003, 31 en 2004 et 48 en 2005.

Simultanément il s'impliquait dans les contacts avec e.a. les mandataires de police en fonction au sein de la province du Hainaut, ainsi que dans les audits, en collaborant en 2003 à deux audits réalisés avec IGIN. Cette même année le poste effectuait l'inspection relative à la sécurité des armes, dans 15 des 23 zones relevant de sa compétence.

En 2004 et 2005 il réalisait au total 5 audits dans des zones de police, dont 4 en toute autonomie et 1 en collaboration avec IGIN.

Globalement en 2005 la moitié de l'activité du poste était consacrée au domaines des enquêtes individuelles, tandis que 25 % étaient consacrés aux audits.

En 2006 le nombre d'enquêtes individuelles a très fortement augmenté, passant de 48 à 91.

Cette même année le poste déconcentré de Mons a également participé à l'inspection relative au contrôle de la qualité des procès-verbaux . En matière d'audit, le poste a réalisé cette année 1 audit en totale autonomie.

28 visites de mandataires ont également été réalisées.

Tandis que lmes activités du domaine d'IGEO continuent à représenter quelque 50 % de l'activité du poste, celles du domaine d'IGIN ont par contre régressé à environ 20 %.



Mons.
Avenue Général de Gaulle, 91 Bte 15
7000 Mons
Tél. : 06 532 41 30
Fax. : 06 532 41 34
mons@aigpol.be

7 ■ Personnel et logistique

7.1 ■ Personnel

Le service du personnel a été réorganisé en 2006 eu égard aux nombreuses tâches qui lui ont été imposées.

Il est composé de trois unités dont le gestionnaire du personnel et deux secrétaires aux ressources humaines.

Ce service s'occupe actuellement :

- 1: de la gestion des indemnités;
- 2: de la gestion du P.P.P.;
- 3: du traitement des certificats médicaux;
- 4: de la gestion et du suivi des formations;
- 5: de la gestion des dossiers relatifs aux sinistres (accidents de travail, accidents de roulage, incidents etc...)
- 6: de la gestion de la sélection médicale;
- 7: de la gestion de la mobilité et du recrutement;
- 8: de la préparation des commissions de sélection;
- 9: de la confection des motivations et des procès-verbaux des commissions de sélection;
- 10: de la préparation et du suivi des dossiers de nomination;
- 11: de la gestion et du suivi des dossiers d'évaluation;
- 12: de la gestion et du suivi des dossiers personnels;
- 13: de la gestion et du suivi des carrières;
- 13: de la diffusion des communications importantes;
- 14: de la gestion des cartes de légitimation;
- 15: de la gestion des conflits;
- 16: de la mise à jour de l'organigramme.

La cadre organique de l'AIG prévoit à l'heure actuelle 97 unités y compris une extension du cadre de 10 unités qui a été octroyée: deux commissaires, 6 calog A, 1 calog B, 1 calog D.

Quatre nouveaux membres du personnel ont rejoint nos rangs. Deux ont été détachés vers d'autres services.

Les entretiens préparatoires relatifs à l'évaluation des membres du personnel ont débuté cette année.

7.2 ■ Logistique

Le budget total de l'AIG s'élevait à € 6 817 000 dont € 6 081 000 en frais de personnel. Les frais de fonctionnement se montaient à € 502 000 et € 234 000 en frais d'investissement.

Deux véhicules supplémentaires ont pu être acquis.

Le site internet de l'AIG a reçu 18 129 visiteurs. Le rapport annuel y est intégralement diffusé dans les trois langues nationales.

8 | Activités diverses

En 2006, l'Inspection s'est penchée aussi sur son fonctionnement interne.

Une enquête sur la communication interne a été réalisée.

Une majorité du personnel s'est déclarée satisfaite même si bien sûr des améliorations sont possibles.

Les réunions de direction ont aussi eu lieu en province auprès des postes déconcentrés afin de mieux appréhender les problèmes locaux.

Les services ont également travaillé sur un projet de loi relatif à l'inspection.

La banque de donnée "discipline" a été créée.

L'Inspection générale a également participé à la Conférence européenne sur la coopération anti-corruption à Budapest les 22, 23 et 24 novembre 2006, au colloque du 19 décembre 2006 sur "les services spéciaux d'inspection" organisé par le Comité P, ainsi qu'à la séance du 21 novembre 2006 sur le "Baromètre de la qualité wallonne", les services publics étant concernés.

La politique du bien-être à l'AIG a fait l'objet d'une attention toute particulière afin d'obtenir le fonctionnement optimum du service, vu ses missions délicates.

Afin de remplir l'ensemble des obligations légales, l'AIG a opté, depuis 2004, pour une collaboration d'une part, avec la firme ARISTA pour les aspects psychosociaux et d'autre part, avec la Police Fédérale pour les autres aspects du bien-être au travail.

Eu égard à l'importance accordée par la direction au bien-être des membres de son personnel lors de l'exécution de leur travail et suite au détachement, début 2006, de la "personne de contact bien-être" de l'AIG, un membre du service des statuts a suivi avec succès la formation de conseiller en prévention (niveau de base) dispensée par la Police Fédérale. Ce collègue a assisté la direction, la ligne hiérarchique et ses collègues dans la politique de gestion des risques et est l'intermédiaire privilégié entre le service interne de prévention et de protection au travail de la Police Fédérale, ARISTA et l'AIG.

En 2006, la direction a établi, en concertation avec la hiérarchie, le plan global de prévention 2007 – 2012 ainsi que le plan d'actions 2007. Cette vision fut expliquée aux représentants du comité de concertation de base lors de la visite du lieu de travail de Bruxelles.

L'AIG a également analysé les procédures mises en place antérieurement dans le domaine du bien-être et a entrepris les démarches idoines pour les améliorer. Nous souhaitons mettre en évidence les projets suivants réalisés en 2006 :

Sécurité au travail

L'organisation de la sécurité incendie (site de Bruxelles) fut améliorée par

- l'adaptation de la centrale incendie
- la formation et l'équipement des EPI
- l'amélioration des procédures proactives et réactives
- la sensibilisation de membres du personnel à l'utilisation des moyens d'extinction
- la coordination avec les autres locataires de nos différents sites

L'exercice annuel d'alarme incendie fut l'occasion de tester, grandeur nature, l'efficacité de ces modifications.

Protection de la santé des travailleurs

En collaboration avec la Police Fédérale, l'AIG a :

- actualisé l'analyse des risques auxquels sont confrontés nos membres du personnel
- organisé le contrôle médical annuel
- sensibilisé son personnel aux techniques de secourisme.

Protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail

Trois personnes de confiance (dont une sera formée en 2007) sont à la disposition des collaborateurs. Elles entretiennent, dans l'exercice de cette compétence particulière, les contacts utiles avec le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux d'ARISTA.

L'AIG a mis en place un plan de communication afin d'informer l'ensemble de ses collaborateurs de toutes ces mesures.

Dans le cadre de sa politique de bien-être, l'Institution entretient également des contacts réguliers avec la gérance et les services de maintenance des immeubles occupés par ses services.