



SERVICE PUBLIC FEDERAL
INTERIEUR



Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

AIG

Rapport annuel pour les années
2011 et 2012



Adresse

Boulevard du Triomphe 174,
1160 Bruxelles (Metro DELTA).
Tel: 32 2676 46 11
Fax: 32 2676 46 02
Mail: info@aigpol.be
Website: www.aigpol.be

Editeur responsable

François Adam,
Boulevard du Triomphe 174,
1160 Bruxelles

L'Inspection générale remercie la Direction des relations internes (DSIC) de la police fédérale pour l'aide apportée à la réalisation de ce rapport.

AVANT-PROPOS

Cher lecteur,

Vous trouverez ci-après le rapport annuel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale (AIG) pour les années 2011 – 2012.

En grande partie le rapport annuel est présenté selon la même structure que les années précédentes, à la différence que – suite à quelques changements de personnel – il porte sur deux années au lieu d'une.

Notre priorité – dans le cadre de nos compétences légales – reste inchangée : optimiser le fonctionnement de la police intégrée et ce dans une perspective de partenariat et de collaboration grâce à plus de transparence et une meilleure communication dans l'exécution de nos missions réglementaires.

C'est grâce à l'engagement et la motivation de nos collaborateurs mais aussi grâce au soutien de nos ministres de tutelle et aux bonnes relations avec nos partenaires externes que nous avons pu remplir nos obligations au cours de la période écoulée.

Au cours de la période écoulée, la discipline budgétaire a également eu son impact. Néanmoins, nous avons également pu profiter d'une note budgétaire positive, ce grâce à une aide financière bien délimitée en provenance de l'UE. Plus de détails à ce propos dans le présent rapport.

Le lecteur trouvera d'abord un bref aperçu de la réglementation qui régit notre fonctionnement, suivi des éléments qui ont successivement trait à :

- la direction de l'audit et de l'inspection ;
- la direction des enquêtes individuelles ;
- la direction des statuts ;
- les postes déconcentrés d'Anvers, Gand, Liège et Mons ;
- quelques aspects en rapport avec nos collaborateurs et avec la gestion des moyens.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

L'inspecteur général a.i.
François Adam

TABLE DES MATIÈRES

AVANT PROPOS

PARTIE I

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

Bases réglementaires	6
L'organisation de l'Inspection générale	7
Le fonctionnement et les missions de l'Inspection générale	7
De manière générale	7
Spécifiquement	8
L'AIG et le Comité P	9

PARTIE II ACTIVITÉS 2011-2012

la direction de l'audit et de l'inspection

Activités d'audit	10
Activités d'inspection	14
Contrôle des missions de rapatriement	14
Lieux de détention de la police locale	18
Déontologie	20
Inspection sur la surveillance des libérés conditionnels par la police	21
Gestion de la capacité hypothéquée (HYCAP)	22
A noter	23

Direction des Enquêtes Individuelles (IGEO)

L'organisation	24
Les enquêteurs	27
Le fonctionnement	28
Les enquêtes individuelles	28
Statistiques 2011-2012	30

Direction des Statuts (IGST)

Conseil d'Appel	32
La Commission Paritaire	35
Droit disciplinaire	37
Le lien entre la déontologie et la discipline	40
L'Inspection générale et la déontologie	41
Evaluation des mandataires	42
Sélection des mandataires	46
La Commission nationale de sélection pour officiers supérieurs	49
Brevet de direction	52

Les postes déconcentrés de l' AIG

De manière générale	54
Poste déconcentré d'ANVERS	55
Poste déconcentré de GAND	56
Poste déconcentré de LIEGE	56
Poste déconcentré de MONS	57

QUELQUES ASPECTS CONCERNANT NOS COLLABORATEURS ET LE BUDGET DE L'AIG

Collaborateurs	58
L'AIG et le 'bien-être au travail'	58
Budget	60

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

Bases réglementaires

Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale (M.B. 15 juin 2007)

L'Inspection générale (AIG) est un organe de contrôle indépendant des services de police qui veille à optimiser le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale.

L'AIG est un service spécifique, sui generis, composé de membres opérationnels, détenteurs des compétences de police pour leur permettre de remplir leurs différentes missions, ainsi que de membres issus du cadre administratif et logistique. L'AIG est placée sous l'autorité directe des ministres de l'Intérieur et de la Justice qui déterminent conjointement les principes généraux de son organisation, de son fonctionnement et de sa gestion générale. Elle dépend dès lors du pouvoir exécutif.

La gestion quotidienne de l'AIG est confiée au ministre de l'Intérieur. L'AIG effectue toutefois également des missions à caractère judiciaire au profit de l'autorité judiciaire. Lorsque le traitement des dossiers influence directement la direction générale de la police judiciaire, les services judiciaires ou la gestion de l'information, le ministre de Justice y est associé.

La **Loi sur l'Inspection générale (et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police) du 15 mai 2007**, de même que l'Arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, déterminent les missions, l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'AIG, de même que les règles statutaires particulières qui sont d'application pour le personnel de l'AIG.

La **Loi sur l'Inspection générale ne reprend pas toutes les dispositions de l'Arrêté royal du 20 juillet 2001 et actuellement il manque encore un arrêté spécifique d'exécution destiné à remplacer celui du 20 juillet 2001.**

De plus, la Loi disciplinaire du 13 mai 1999 confie certaines missions disciplinaires à l'AIG. Cela vaut également pour l'**Arrêté royal du 30 mars 2001** réglant la position juridique du personnel des services de police

L'organisation de l'Inspection générale

L'inspection générale est composée :

- de l'Inspecteur général ;
- d'Inspecteurs généraux adjoints ;
- de la Direction de l'Audit et de l'Inspection ;
- de la Direction des Enquêtes Individuelles ;
- de la Direction des Statuts ;
- de la Direction de la Politique Générale ;
- des postes déconcentrés AIG d'Anvers, Gand, Liège et Mons. Un poste déconcentré peut être mis en place par ressort de cour d'appel. Normalement ils remplissent toutes les tâches AIG de la même manière qu'au siège central de Bruxelles. Il s'agit de services à dimension réduite qui offrent l'avantage du contact direct avec les partenaires compétents et qui simultanément ont une 'helicopterview' sur les tendances régionales ;
- les conseillers (personnel civil de niveau A, sans compétence policière) : GRH, juriste, finances, ICT et chercheur-conseiller. Ils tombent sous la compétence directe de l'inspecteur général et ont - chacun en ce qui concerne ses tâches - une fonction d'appui à la gestion au profit de l'inspecteur général et des ses adjoint(e)s.

Le fonctionnement et les missions de l'Inspection générale

De manière générale :

L'AIG agit

- soit d'initiative ;
- soit sur ordre du ministre de l'Intérieur ou du ministre de la Justice ;
- soit à la demande des autorités judiciaires (le procureur fédéral, le procureur général et/ou le procureur du Roi) ;
- soit à la demande des autorités administratives, plus particulièrement du bourgmestre dans une zone monocommunale ou du collège de police dans une zone pluricommunale, des gouverneurs de province et de l'Arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale ;
- soit à la demande d'un chef de corps de police locale ;
- soit à la demande du Commissaire général ainsi que des directeurs généraux de la police fédérale.

La Direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur est le gestionnaire administratif de l'AIG.

Sur le plan budgétaire l'AIG fait partie – avec son propre budget – de la même section budgétaire que la Police fédérale.

La mission principale de l'AIG est d'enquêter sur le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale.

Elle vérifie en particulier l'application des lois, règlements, ordres, instructions et directives ainsi que des normes et standards. Elle examine régulièrement l'efficacité et l'efficience de la police fédérale et des corps de la police locale, sans préjudice des procédures internes à ces services. Cette mission porte donc sur l'entièreté de l'appareil policier, tant fédéral que local.

La nature des obligations couvre l'ensemble des activités des corps et services de police concernés.

L'AIG soumet les résultats de ses inspections aux ministres de l'Intérieur et de la Justice, à l'autorité ou à l'instance qui l'a saisie et, lorsque la mission porte sur un corps de la police locale, aux bourgmestres compétents. Ces autorités peuvent prendre les mesures qui s'imposent en vue de remédier aux problèmes dénoncés, et suivre ainsi le cas échéant les recommandations formulées par l'AIG.

Finalement nous tenons à souligner que :

- d'une part, tous les membres de la police intégrée peuvent faire appel à l'AIG
- et que, d'autre part, l'AIG est à la disposition des citoyens lorsqu'il s'agit d'acter une plainte.

Spécifiquement

Parallèlement, l'AIG est également compétente pour :

- *des enquêtes judiciaires : les instances judiciaires peuvent charger l'AIG de l'exécution d'enquêtes d'information et d'enquêtes judiciaires¹ ;*
- *un rôle de médiation : lorsqu'il apparaît qu'un différend entre un citoyen et un policier dans l'exercice de sa fonction, paraît fondé ;*
- *des compétences statutaires : l'inspecteur général (ou l'adjoint) siège dans nombre de commissions de sélection ou d'évaluation en vue de la nomination à certaines fonctions à mandat ou du renouvellement de celles-ci. L'AIG a également des compétences en matières disciplinaires (siège en tant qu'expert devant le conseil de discipline). L'inspecteur général préside par ailleurs la Commission paritaire (avis concernant les candidats à la police qui introduisent un recours pour avoir été refusés parce qu'ils n'étaient pas de conduite irréprochable) et le Conseil*

¹ Voir également dans ce cadre : la directive ministérielle du 23 septembre 2011 du ministre de la Justice organisant la répartition des tâches en matière de police judiciaire pour des infractions impliquant des fonctionnaires de police..

d'appel (concerne les membres de la police – non mandataires - qui introduisent un recours contre une évaluation négative).

- *l'inspection : le rôle de l'AIG porte ici sur le fonctionnement de la police fédérale et de la police locale. Dans ce cadre elle vérifie en particulier l'application des lois, règlements, ordres, instructions et directives, des normes et standards de même que l'efficience de la police intégrée ;*
- *fournir un appui à l'organe chargé du contrôle de la gestion de l'information ;*
- *l'évaluation globale : en vertu de l'article 7 de la Loi sur la police intégrée le Conseil fédéral de police est chargé de l'évaluation globale du fonctionnement et de l'organisation de la police intégrée, sur base notamment d'un rapport annuel établi par l'AIG ;*
- *des audits : l'AIG offre son appui aux services de police à l'aide d'audits réalisés dans le respect des normes standards reconnues. L'AIG le fait d'initiative ou sur demande des autorités habilitées.*

L'AIG et le Comité P²

L'échange d'information entre l'AIG et le Service d'enquêtes du Comité P en matière d'enquêtes, plaintes et dénonciations contre des membres de la police intégrée, fut déjà réglé par voie de protocole d'accord signé entre les deux parties le 8 juillet 2002. Ce protocole prévoit e.a. que lorsqu'une plainte ou une dénonciation donne lieu au traitement d'un dossier judiciaire par l'AIG ou par le service d'enquêtes du Comité P, un échange d'informations peut avoir lieu entre les deux services, moyennant accord préalable du magistrat compétent.

La directive ministérielle du 23 septembre 2011 du ministre de la Justice organisant la répartition des tâches en matière de police judiciaire pour des infractions impliquant des fonctionnaires de police :

Est en premier lieu destinée à continuer à préciser et actualiser la répartition des tâches et les principes d'attribution entre l'AIG (et ses postes déconcentrés) et le service d'enquêtes du Comité P. Elle rejoint les principes de subsidiarité et de spécialité qui font l'objet de la circulaire COL 2/2002 du Collège des procureurs généraux.³

La directive stipule un nombre de principes d'attribution des enquêtes sur les infractions impliquant des fonctionnaires de police en tant que suspects, victimes ou témoins.

Lorsqu'un magistrat attribue une enquête pénale à l'AIG ou au Service d'enquêtes P, l'enquête est menée à bonne fin par le service désigné. Il peut être dérogé aux principes généraux d'attribution décrits dans la directive susmentionnée lorsque des circonstances particulières l'exigent et moyennant l'accord du magistrat compétent et du chef du service d'enquêtes requis. Le magistrat compétent reste en tous cas maître du dossier.

² Voir aussi plus loin dans le présent rapport, au chapitre 'Direction des Enquêtes individuelles'

³ Circulaire COL 2/2002 du Collège des procureurs généraux contenant la directive ministérielle organisant la répartition des tâches, la collaboration, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale en ce qui concerne les missions de police judiciaire..

ACTIVITES 2011 – 2012

La direction de l'audit et de l'inspection⁴

Missions d'audits

Evolution en matière d'audits

Les activités d'audit se sont poursuivies sans relâche. Les missions d'audit nous sont parvenues tant de la ministre de l'intérieur que des autorités de police locale compétentes.

Les années 2011 et 2012 ont été marquées par le départ de 2 auditeurs et le recrutement de trois nouveaux (dont 2 CP et 1 Calog). Nous comptons néanmoins encore un déficit de quatre conseillers-auditeurs que nous tenterons d'engager en 2013. L'équipe d'audit, constituée au départ majoritairement de membres policiers, compte à ce jour plus de membres du cadre Calog. Les missions d'audit bénéficient ainsi d'une observation plus citoyenne.

Un membre de la cellule centrale de l'audit à Bruxelles est détenteur du brevet de "Certified Internal Auditor"⁵, délivré par l'IIA⁶. Quelques auditeurs ont eu l'opportunité de suivre diverses formations dans le domaine de l'audit comme par exemple à l'AMS⁷ d'Anvers, à l'UCL⁸ de Louvain-La-Neuve ou encore à l'ICHEC⁹ de Bruxelles.

Pour maintenir voire étoffer leur niveau de connaissances, les auditeurs participent également régulièrement à des journées d'étude, à des groupes de discussion et d'échange d'expériences en matière d'audit, de contrôle interne et de fonctionnement d'organisations. Tous les auditeurs sont d'ailleurs membres de l'IIA. L'AIG a étendu davantage ses contacts externes par la création de réseaux et l'échange de bonnes pratiques (journées dites d'intervision¹⁰). Au moyen de cet esprit d'ouverture, complété de l'expérience en matière d'audit entre-temps acquise, nous cherchons à garantir une qualité encore plus grande des audits que nous réalisons.

Nous constatons un intérêt grandissant de la part des autorités locales pour les activités d'audit de l'AIG. Cette évolution est certes louable mais elle a occasionné une augmentation importante de la charge de travail avec, pour conséquence, une liste d'attente.

⁴ Bref: IGIN

⁵ Certificat/brevet d'auditeur interne

⁶ Institut des auditeurs internes – Institute of Internal Auditors

⁷ Antwerp Management School

⁸ Université catholique de Louvain

⁹ Brussels Management School

¹⁰ P.ex. Intervision avec le service audit du SPF Intérieur en octobre 2012

L'AIG est déterminée à donner suite à toutes les demandes d'audit dans un délai acceptable. C'est pourquoi un « mini-audit » a été développé à côté de l'audit global. Par cette formule, des normes quantitatives sont évaluées mais l'analyse qualitative est moins large. Une demande d'audit à portée limitée (par exemple, autour d'une ou seulement de quelques fonctionnalités) reste d'ailleurs possible.

L'AIG exécute également des enquêtes d'opinion au sein du personnel sans qu'elles soient liées à un audit. Ce sondage permet de connaître l'opinion individuelle des membres du personnel au sujet de différents aspects du fonctionnement d'un corps de police locale.

Le questionnaire porte sur 12 domaines dont certains sont basés sur le modèle EFQM¹¹ à savoir le leadership, le management du personnel, la gestion (et stratégie), l'infrastructure et les moyens, les procédures/processus, la satisfaction du personnel, la satisfaction du citoyen¹² et les résultats.

En même temps, les membres du personnel ont l'opportunité de citer les trois points qu'ils estiment les plus positifs et les moins positifs concernant le fonctionnement de leur organisation et d'ajouter librement des commentaires. Cet instrument permet de déceler les sensibilités du personnel et les problèmes qui les occasionnent.

La mission d'audit ayant été expliquée dans nos précédents rapports annuels, nous ne revenons ici que sur quelques principes fondamentaux.

- D'une part, notre objectif est de fournir un appui au service audité en attirant son attention sur les risques encourus par l'organisation. Nous ne recherchons donc pas des 'fautes' à reprocher mais nous tentons plutôt d'aboutir à des mesures destinées à éviter que des dysfonctionnements ne se (re)produisent et compromettent ainsi la réalisation des objectifs de l'organisation.
- D'autre part, nous constatons que pour les audités, obtenir une assurance raisonnable ne suffit pas toujours. Ils sollicitent de nombreux conseils, souvent même sous la forme de solutions sur mesure à leurs problèmes. La méthodologie d'audit ne l'autorise cependant pas, prévoyant que l'auditeur établit un 'diagnostic' et donne éventuellement une idée de la direction dans laquelle des solutions peuvent être cherchées. C'est en effet à la direction de l'entité auditée qu'il appartient de veiller à la mise en œuvre concrète (solution).

Depuis quelques années, nous observons que, dans le secteur public, les principes généraux de bonne gouvernance (public governance), comprenant notamment la gestion et l'audit internes, ont un succès de plus en plus grandissant. Peu à peu, les deux composantes de la police intégrée ont rejoint ce mouvement qui aspire à davantage de transparence et de confiance quant à leur manière de fonctionner.

¹¹ European Foundation for Quality Management.

¹² La satisfaction du citoyen (module 8) n'est pas évaluée par un organe externe et indépendant mais par le personnel lui-même.

La circulaire ministérielle CP3¹³ relative au système de contrôle interne dans la police intégrée, structurée à deux niveaux, a pour objectif de proposer un cadre en la matière. Un bon système de contrôle interne permet à une organisation d'atteindre réellement, avec une assurance raisonnable, les objectifs qu'elle se fixe.

C'est pourquoi, dans un premier temps, nous serons vraisemblablement confrontés, non seulement à une augmentation des demandes d'audit, tant générales que dans des domaines spécifiques, mais également à des demandes d'appui dans le cadre du développement de systèmes de contrôle interne.

L'AIG devra répondre à cette tendance, sous réserve des principes fondamentaux d'audit, si elle souhaite poursuivre sa contribution à l'optimisation du fonctionnement de la police intégrée sur ce plan. Son indépendance et son objectivité à l'égard de la police intégrée constituent des atouts importants dans ce contexte.

Ensuite, dès que les systèmes de contrôle interne auront été mis en œuvre au sein de la police intégrée, nous aurons un autre rôle à remplir : celui qui correspond au 'corebusiness' de l'auditeur en tant qu'évaluateur de l'efficacité et de l'effectivité du système de contrôle interne.

Activités d'audit

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des audits réalisés en 2011 et 2012, ainsi que leurs caractéristiques spécifiques (cf. mini-audit ou pas).

Au cours de la période de 2011 à 2012, outre les audits globaux, deux mini-audits et quatre sondages du personnel ont été effectués :

Les mini-audits ont été réalisés au profit des zones de police Wetteren-Laarne-Wichelen et Maldegem.

Un sondage du personnel a été effectué dans la zone de police Anderlues-Binche, à la demande du Président du collège de police, et un autre dans la zone de police Zuiderkempen, à la demande des trois bourgmestres de la zone. Ces demandes se situaient chaque fois dans le cadre de l'évaluation du chef de corps pour le renouvellement de son mandat.

Après la réalisation en 2008 d'un tel sondage par l'AIG, les bourgmestres et le Chef de corps de la zone de police de Brasschaat nous ont demandé d'y procéder à nouveau en 2012.

Enfin, un sondage a également été réalisé au sein de la zone de police Hazodi.

Les **recommandations** les plus récurrentes générées par les audits exécutés en 2011 et 2012 portent, comme les années précédentes d'ailleurs, sur les domaines suivants :

- l'implication du personnel dans le processus décisionnel (gestion participative) comme élément culturel important dans le développement de l'organisation à la police locale;
- la communication interne et externe (gestion de la documentation et archivage; échange d'informations autant (inter)zonal qu'entre les deux niveaux de la police intégrée,...) ;

¹³ CP3 du 29 mars 2011 (M.B. 21-04-2011)

- l'organisation des fonctionnalités 'accueil', 'travail de quartier' et 'intervention' ;
- l'importance de disposer de descriptions de fonctions adéquates;
- l'orientation du travail vers les résultats (mesure des activités, sondage des parties concernées, fixation d'objectifs, ...);
- la fonction contrôle des activités par les officiers et les membres du cadre intermédiaire, qui mérite souvent d'être améliorée ;
- le style de leadership (chefs trop peu disponibles et trop peu à l'écoute) ;
- la structure formelle d'organisation qui ne correspond pas souvent avec le cadre dans lequel les activités sont planifiées, exécutées, maîtrisées et contrôlées;
- des procédures non conviviales ou inexistantes.

Audits sur ordre (ministre) ou à la demande des autorités compétentes en cours d'exécution ou clôturés en 2011 et 2012 (situation en date du 31-12-2012)

Zones de police	Phase d'exécution
Westkust (2ème audit)	phase de préparation
Maldegem ¹⁴	phase de rapportage
Vlas	phase de rapportage
Entre-Sambre-et-Meuse	phase de suivi
Les Collines	phase de suivi
LoWaZoNe	phase de suivi
Nivelles-Genappe (2ème audit)	phase de suivi
Orne-Thyle	phase de suivi
Ottignies-Louvain-La-Neuve	phase de suivi
Tienen-Hoegaarden	phase de suivi
Voorkempen	phase de suivi
Zwijndrecht	phase de suivi
Famenne-Ardenne ¹⁵	mission clôturée
Polder	mission clôturée
Rupel (2ème audit)	mission clôturée
Schelde-Leie	mission clôturée
Semois et Lesse ¹⁶	mission clôturée
Wetteren-Laarne-Wichelen	mission clôturée

^{14 & 17} Mini-audit

¹⁵ La portée de l'audit demandé par les autorités compétentes était limitée à la fonctionnalité circulation.

¹⁶ La portée de l'audit demandé par les autorités compétentes était limitée à la fonctionnalité GRH.

¹⁸ CP3 relative au système de contrôle interne dans la police intégrée, structurée à deux niveaux du 29 mars 2011 (M.B. 21-04-2011)

Autres activités

En 2012, des séances d'information concernant un « système de contrôle interne » et « audit interne » ont été organisées au profit des auditeurs récemment recrutés. A la demande du chef de corps de la zone de police Bruxelles-Ouest, des membres de son service de contrôle interne ont eu l'opportunité d'assister à ces exposés.

Après avoir participé aux travaux préparatoires dans le cadre de la circulaire CP3¹⁸, l'AIG suit les travaux d'un groupe de travail ad-hoc composé de membres des deux composantes de la police intégrée et chargé de la rédaction d'un manuel afférent au « système de contrôle interne ».

A la demande du Conseil Fédéral de Police en 2012, le plan national de sécurité 2008-2011 a été évalué.

Des auditeurs participent au groupe de travail présidé par la CPPL chargé de proposer des mesures dans le cadre de la prévention, de la sensibilisation et de la formation au sujet de la violence de et à l'égard de la police. Ils font également partie du groupe de pilotage CG FedPol / CPPL chargé de déterminer la méthodologie pour l'évaluation du PNS 2012-2015.

Activités d'inspection

Contrôle des missions de rapatriement

Dans le futur l'AIG continuera à contrôler, dorénavant en tant qu' « instance de contrôle officielle », les missions de retours forcés des ressortissants d'un pays tiers. A la demande de l'Europe ces contrôles se feront plus régulièrement, sans pour autant devenir systématiques.

Les ressortissants d'un pays tiers qui ne veulent pas retourner dans leur pays sur base volontaire, sont obligés de quitter le pays. En exécution de la directive 2008/115/CE l'Europe oblige chaque pays de développer à cette fin un « système de contrôle efficace et indépendant ». La Belgique a opté pour ne pas créer un nouvelle instance de contrôle mais étendre les tâches de l'AIG.

¹⁸ CP3 relative au système de contrôle interne dans la police intégrée, structurée à deux niveaux du 29 mars 2011 (M.B. 21-04-2011)

Par arrêté royal du 19 juin 2012¹⁹ l'AIG est désignée comme l'instance chargée d'assurer le contrôle des retours forcés.

Dans le cadre du programme européen pour la solidarité et la gestion des flux migratoires inclus dans le « Fonds européen de retour 2007-2013 », l'AIG a pu financer en 2011 le détachement de deux membres policiers de la police fédérale. Ces deux détachés effectuent des missions de contrôle pour 100% de leur activité, et ce avec deux membres de l'AIG qui ne sont engagés que partiellement pour cette mission.

L'Office des étrangers doit veiller à ce que l'AIG soit immédiatement et systématiquement informée du retour forcé d'un ressortissant d'un pays tiers. L'AIG reçoit un rapport écrit reprenant l'information concernant le ressortissant en question, les policiers chargés de l'exécution de l'éloignement, le moyen de transport, le pays de destination et tout autre renseignement utile.

En d'autres mots, le risque d'incidents détermine la mesure du contrôle :

Partant du rapport de l'Office des étrangers, du personnel disponible, des moyens et du risque d'incidents lors du retour, l'AIG décidera si elle contrôlera le retour dans son entièreté, partiellement ou pas du tout.

Le risque d'incidents est déterminé sur base de : l'opposition de l'intéressé par rapport au retour forcé, l'opposition de groupes de sympathisants par rapport au retour forcé et le risque de difficultés avec les autorités du pays de destination.

Le contrôle peut inclure la phase de pré-retour, la phase de pré-départ, la procédure de vol, la phase de transit et d'arrivée, ainsi que l'accueil du ressortissant étranger dans le pays de retour

Incident sérieux pendant le vol :

Si un incident majeur (violence excessive, mutinerie à bord, e.a.) survient pendant le vol, l'AIG le signale immédiatement au Commissaire général de la police fédérale et au Ministre de l'Intérieur (ou les représentants qu'ils désignent).

Rapports :

Concernant chaque contrôle qu'elle effectue l'AIG rédige un rapport chronologique, comprenant ses constatations et recommandations. Ce rapport est envoyé au Ministre de l'Intérieur, au Ministre/secrétaire d'Etat qui a dans ses compétences l'accès au territoire, à l'Office des étrangers et aux autorités policières concernées.

¹⁹ Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers et l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale dans le cadre du contrôle du retour forcé, M.B. 2 juillet 2012.

Le présent projet d'arrêté royal est pris en vue d'assurer l'exécution de la loi du 19 janvier 2012 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Cette loi transpose partiellement en droit belge la Directive 2008/115 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Le Ministre de l'Intérieur reçoit également un rapport annuel dans lequel l'AIG donne un aperçu du nombre de contrôles effectués pendant l'année, du nombre de retours forcés, des moyens de contrainte utilisés, des cas éventuels d'atteinte à l'intégrité physique du ressortissant de pays tiers ou d'un membre de la police, des plaintes éventuelles, des recommandations et du suivi des recommandations antérieures.

Ce rapport est transmis par le Ministre de l'Intérieur à la Chambre et au Sénat.

Différents types de contrôles des retours forcés.

Contrôle jusqu'à la phase de boarding :

Cela concerne la majeure partie de nos contrôles, en l'occurrence un contrôle non annoncé lors d'un retour forcé via un vol commercial. Le contrôle débute à la cellule – aéroport où le ressortissant de pays tiers se trouve, pour inclure ensuite la phase où l'intéressé est amené à l'avion, et ensuite la phase de boarding jusqu'au moment de la fermeture des portes. Le contrôle se termine par une 'présence visuelle' du take-off (via le Gate ou non).

Contrôle jusqu'au lieu de destination :

S'il existe un risque (élevé) un contrôle annoncé peut être prévu, et ce jusqu'au pays de destination, ce qui inclut notre présence au moment où le ressortissant est remis aux autorités locales. Dans la mesure du possible contact est également pris avec l'ambassade ou le consulat.

Contrôle d'un vol spécial :

Vu que ces éloignements se font en groupe, ces vols sont toujours considérés comme étant à risque.

Il s'agit de contrôles annoncés jusqu'au lieu de destination. Pour la Belgique ces vols sont effectués avec un avion militaire affrété.

Quelques chiffres ²⁰

Comme déjà précisé, l'AIG va, sur base de la nouvelle réglementation et sur base des rapports de l'Office des étrangers, déterminer son choix et l'opportunité de contrôler certains rapatriements plutôt que d'autres. Il n'est donc pas question d'une couverture de contrôle à 100 %.

En 2011 nos services ont effectué 54 contrôles au total. Le nombre total des procédures d'éloignement et celui des escortes effectuées par LPA BruNat s'élevaient respectivement à 8941 et 963.

En 2012 nous avons effectué 160 contrôles. Le nombre total des procédures d'éloignement effectuées par LPA BruNat s'élevait à 9605. Le nombre des escortes ne nous a par encore été communiqué par LPA BruNat

²⁰ En raison de la pertinence des chiffres seules les statistiques de l'Aéroport national de Zaventem/BruNat sont pris en considération dans ce rapport.

Aperçu des contrôles des procédures d'éloignements effectués par l'AIG

	2011	2012
BruNat contrôle boarding	28	122
BruNat contrôle annulé	5	13
BruNat jusqu'à lieu de destination	11	14
Vol spécial contrôle boarding	3	0
Vol spécial contrôle annulé	0	2
Vol spécial jusqu'à lieu de destination	7	9
Total	54	60

Aperçu du nombre de procédures d'éloignements et d'escortes effectuées par LPA/BruNat:

	2011	2012
Nombres de procédures d'éloignement & tentatives	8941	9605
Nombre d'escortes LPA/BruNat	963	Pas encore communiqué

Lors des contrôles nous n'avons constaté aucune irrégularité dans le chef des membres du personnel de LPA/BruNat. L'AIG a toutefois formulé un nombre de recommandations, destinées à (continuer à) améliorer le politique d'éloignement en prenant en compte l'aspect humain, ainsi que la nécessité d'agir de manière efficace et avec soin.

Divers

En date du 16 janvier 2012 l'AIG a rendu une visite de travail à la « Commissie Integraal Toezicht » (CITT), un service de contrôle indépendant dans le cadre des procédures d'éloignement aux Pays-Bas. Notre service a ainsi pu prendre connaissance des méthodes de travail utilisées par un service étranger, en l'occurrence aux Pays-Bas.

Lieux de détention de la police locale

Dans le cadre de notre mission permanente « inspection des lieux de détention à la police », un grand nombre de ces lieux a été visité auprès de la police locale. En 2010, une inspection sur les lieux de détention de la police fédérale avait été menée²¹, il était donc logique qu'elle soit poursuivie, en 2011, par une inspection des lieux de détention de la police locale.

Cette inspection cadrerait, comme l'année précédente, avec la volonté démocratique de veiller au respect des droits des citoyens détenus dans les cellules de la police. La liberté et l'intégrité physique sont des droits fondamentaux inscrits dans la Constitution. Les services de police doivent faire preuve de la plus grande prudence vis-à-vis de ces aspects délicats de leur travail.

La mission comprenait deux aspects :

D'une part il s'agissait de vérifier si les zones de police visitées respectaient, par rapport aux personnes privées de leur liberté, la législation telle que stipulée aux articles 31 à 33 sexties de la Loi sur la fonction de police.

Il s'agit des modalités d'exécution applicables aux services de police lors d'arrestations et détentions de personnes, ainsi que les droits des personnes qui sont privées de leur liberté. A cette fin le responsable pour les lieux de détention fut chaque fois interviewé, de manière à nous permettre de voir les modalités qui vont de pair avec la détention de personnes ainsi que les mécanismes de contrôle qui les accompagnent.

De plus, nous avons inspecté et vérifié l'infrastructure par rapport à l'Arrêté royal du 14 septembre 2007 relatif aux normes minimales, l'implantation et l'utilisation des lieux de détention utilisés par la police. Le législateur est préoccupé par la sécurité et le bien-être des personnes détenues, mais aussi des policiers et du public (par exemple en cas de danger d'évasion). Nous avons donc vérifié la conformité sur le plan de la construction ainsi que la sécurité des lieux de détention.

Il est à souligner que la conformité entière des complexes cellulaires visités à l'Arrêté royal susmentionné n'est requise qu'à partir de 2027. Aujourd'hui il n'est donc pas possible de rendre obligatoires certaines dispositions de cet Arrêté royal, et nous devons nous limiter à faire part de nos recommandations.

Sur base de nos constatations nous avons formulé des recommandations avec des points d'amélioration. Les recommandations seront suivies à des moments déterminés. Au vu du caractère permanent de cette mission aucune date de fin de suivi n'a été prévue.

Nous avons aussi retenu quelques points d'attention, pour lesquels il n'y aura pas de suivi vu que seuls des risques mineurs y sont liés.

Les enquêteurs ne se sont pas limités à remplir des questionnaires, mais se sont également assurés de l'état des personnes détenues, ainsi que de l'état matériel des lieux de détention.

²¹ Cfr Rapport AIG, février 2011 : Rapport d'inspection de lieux de détention de la police fédérale", tel que transmis à la Ministre de l'Intérieur

Visites de cellules en 2011 – 2012

Les visites ont eu lieu entre le 28 juillet 2010 et le 13 janvier 2012.

Au total, 52 zones de police ont été visitées.

Tous les lieux de détention de ces zones ont été inspectés, ce qui fait un total de 110 lieux différents pour une somme finale de 307 cellules.

Ces inspections ont permis de constater que dans la majorité des zones visitées, la privation de liberté et la détention de personnes se font en conformité avec la législation existante. Exceptionnellement nous avons toutefois détecté des situations comportant des risques qui, moyennant un contrôle de meilleure qualité et plus systématique, peuvent être prévenus et/ou auxquels il est possible de remédier dans les zones inspectées.

Dans leur majorité, les zones visitées ont développé une collaboration avec d'autres zones de police pour ce qui concerne la surveillance des personnes qui ont été privées de leur liberté, ce qui est un bon signe. Cette collaboration permet une plus grande efficacité au niveau de la sécurité et du contrôle, tout en diminuant les coûts en matière d'infrastructure et de personnel, ce qui est également de bonne augure en ces temps de restrictions budgétaires.

Malgré le fait qu'il n'y ait pas eu de constats négatifs dans le grand nombre de zones qui n'utilisent pas de formulaires spécifiques pour le transfert de personnes arrêtées, il n'en reste pas moins que l'absence d'uniformité constitue quand même un risque. Cela peut générer des problèmes de communication (par exemple le fait d'omettre de prévoir une assistance médicale, alors que le service initial savait qu'il y avait un problème médical).

Comme nous l'avons relevé précédemment dans les services de la police fédérale, les zones de police visitées sont également soucieuses de se conformer à la législation en matière de privation de liberté. Le risque de commettre des fautes est réduit par l'introduction de registres d'inscription ad hoc et, dans la grande majorité des zones visitées, le registre des privations de liberté avait été vérifié et signé par l'officier responsable ou par la personne contactée par lui.

Dans le nombre réduit de zones où ces registres n'étaient pas (bien) remplis, nous avons directement informé le chef de corps afin qu'il prenne les mesures appropriées pour prévenir les fautes dans le futur. Ces zones feront l'objet d'un suivi de notre part.

Il est positif de pouvoir constater que, malgré que des parties importantes de la législation ne seront d'application que dans un avenir très lointain (2027), l'infrastructure répond déjà en large partie à cette nouvelle législation.

Cette enquête a permis à l'AIG de répondre en août 2011 à une question du SPF Justice relative aux lieux de détention auprès des services de police, et ce dans le cadre de la préparation de la ratification du Protocole optionnel de la Convention des Nations Unies (NU) contre la torture et les autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Déontologie ²²

Veiller au respect de la déontologie policière fait partie des missions dévolues à l'AIG.

En outre depuis 2009, l'AIG a pour tâches de procéder à l'évaluation des mesures prises en matière de déontologie dans les services de la police intégrée structurée à deux niveaux.

A cette fin diverses initiatives ont été prises au sein de l'AIG.

Ainsi le service d'audit a complété le questionnaire soumis au personnel dans le cadre des audits réalisés par l'AIG, par un volet sur l'attitude de la direction concernée par rapport à la déontologie.

Un second rapport a été entrepris à la fin de l'année 2011. En août 2012 il a été transmis à Ministre de l'Intérieur :

- 151 zones avaient répondu à un courrier demandant leurs initiatives et mesures prises en matière de déontologie.
- De ces réponses, on note cependant que peu de zones sont en fait enclines à initier des actions spécifiques en matière de déontologie. Elle fait l'objet d'attention essentiellement dans le cadre de problèmes relatifs à la discipline.
- 42 zones ont ainsi déclaré directement n'avoir pris aucune mesure ou initiative spécifiques en matière de déontologie.
- mais dans les faits, elles sont heureusement moins nombreuses, certaines laissant entendre dans leur réponse que, même si la déontologie ne fait pas l'objet de plans d'actions spécifiques, elle constitue néanmoins un point d'attention récurrent et parfois permanent dans le fonctionnement des services de police. La déontologie est une de leurs préoccupations quotidiennes et qu'elles y accordent une importance particulière

D'autre part, des zones de police ont mis en évidence des bonnes pratiques ou des initiatives originales en matière de déontologie.

Pour ce qui concerne l'AIG, le suivi en matière de 'déontologie policière' reste un point d'attention important.

A cette fin, les outils mis en place sont importants, tout comme il est essentiel que chaque membre de l'AIG soit vigilant lors de l'observation des comportements et lors de l'évaluation des mesures mises en place dans ce domaine, et ce chaque fois qu'il est en contact avec un service de police.

Les informations que nous recueillons de cette façon permettent à nos services d'assurer une (plus)grande vigilance dans ce domaine et, le cas échéant, d'émettre des avis et recommandations.

²² Cfr également plus loin dans ce rapport, le chapitre 'Direction des Statuts', Le lien entre la déontologie et la discipline' et 'L'inspection générale et la déontologie'.

Inspection sur la surveillance des libérés conditionnels par la police

Conformément aux articles 27 et 28 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001, l'AIG a proposé dans le courant du deuxième semestre de l'année 2012 aux ministres de tutelle de l'Intérieur et de la Justice, de procéder à une nouvelle mission d'inspection portant sur la surveillance des libérés conditionnels.

Une série d'événements déplorables ont en effet montré que la surveillance et le suivi d'auteurs ou de suspects bénéficiant d'une mesure de libération conditionnelle, n'étaient pas toujours appréhendés avec l'attention nécessaire.

Cette proposition fut accueillie positivement par les deux ministres. La ministre de la Justice précisait que les services dépendant de son département, tels que les parquets, maisons de justice et l'Administration pénitentiaire, pouvaient être questionnés par l'AIG dans le cadre de leur collaboration avec la police.

En tant que service sous l'autorité directe des ministres de l'Intérieur et de la Justice, l'AIG peut amener une plus-value.

La mission fut définie comme suit :

- *'Évaluer les systèmes et procédures appliqués au sein des zones de police et de certains services de la police fédérale en vue d'assurer une surveillance policière efficace et efficiente des libérés conditionnels'.*

La police intégrée (locale et fédérale) n'est clairement pas le seul partenaire dans le domaine de la sécurité. Elle est toutefois un maillon important dans la chaîne de sécurité et il est de ce fait important de voir comment le flux d'information et la collaboration avec les autres partenaires se déroulent, plus particulièrement avec les instances dépendant de la justice (parquets, maisons de justice e.a.)

L'AIG peut contribuer à visualiser la situation réelle et, là où c'est nécessaire ou souhaitable, proposer les mesures idoines.

L'inspection a débuté dans la deuxième partie de l'année 2012. Des questionnaires ont été transmis tant aux procureurs du roi qu'à un nombre significatif de zones de police. Des premiers résultats (intermédiaires) sont attendus pour début 2013 et seront transmis aux ministres.

Gestion de la capacité hypothéquée (HYCAP)

HYCAP 2011

En application du Pt 5.3 de la directive ministérielle MFO-2 du 29-05-2007 (MB du 04-07-2007) relative au mécanisme de solidarité entre les zones de police en matière de renforts pour des missions de police administrative, l'AIG a continué à s'intéresser aux principaux obstacles rencontrés dans le cadre de la mise en œuvre de l'Hycap.

46 cas de non livraison de l'Hycap ont été enregistrés en 2011, ce qui représente 3.5 % de l'ensemble des demandes de renfort par le biais de la capacité hypothéquée.

Quelques chiffres comparatifs des années précédentes en matière de refus de fournir

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
89	47	88	66	57	41	49	46

Aucune zone de police n'a refusé plus de quatre fois sur l'année.

La plupart des refus ne concernaient que quelques membres du cadre opérationnel; Seuls 6 refus de l'ordre d'une section (9 policiers) ont été signalés, ce qui risquait de porter atteinte et à la bonne exécution de la mission et à la sécurité des policiers engagés mais en nombre insuffisant.

Comme les années précédentes, les grèves de gardiens de prison provoquent le plus de refus de fournir la capacité hypothéquée, certains responsables estimant que la fréquence de ce type de mission porte atteinte à la police de proximité et qu'il n'appartient pas à la police de remplacer les gardiens de prison : 22 fois, soit 46 % du total des refus.

L'engagement non conforme aux missions spécifiques de membres du corps d'intervention mis à la disposition des zones de police a été parfois la raison de refus de fournir la capacité hypothéquée demandée.

Les congés scolaires restent une période difficile pour fournir les renforts demandés (22 fois évoqués). Une autre raison invoquée, mais pas toujours justifiée, notamment parce qu'il n'a pas été annoncé comme le prévoit la procédure, est l'organisation d'un service d'ordre local (21 fois).

Parmi les raisons de refus invoquées qui ont été considérées par l'AIG comme non fondées citons la décision d'un collège de police (grèves dans les prisons principalement), les intempéries ou la distance.

Le mécanisme de la capacité hypothéquée semble maintenant bien rodé, les zones de police se sont organisées pour faire preuve de solidarité en répondant aux demandes de renfort. Seules les grèves dans les prisons devraient trouver une solution plus structurelle.

2012

Le 18 mai 2012 la nouvelle circulaire MFO-2 relative aux mécanismes de solidarité entre les zones de police (ZP) en matière de renforts pour les missions de police administrative est parue au moniteur belge.

Elle confirme notamment le rôle que doit jouer l'AIG dans ce cadre.

Le point 8.4 précise que l'AIG, sur base des signaux qui lui parviennent [...], enquête et fait rapport au ministre de l'intérieur au sujet de toute difficulté ponctuelle ou structurelle en rapport avec l'application de la directive en particulier les refus de fournir l'Hycap.

D'autre part la notion de 'Arrosol' (solidarité d'arrondissement) disparaît en tant que telle et est remplacée par la mise en œuvre des CIK (corps d'intervention de la police fédérale) qui sont répartis dans toutes les provinces du pays.

Pour l'année 2012, étant donné le rôle centralisateur de DAO qui tient elle-même des statistiques précises dans ce domaine, l'AIG ne va plus les publier.

Nous notons cependant deux phénomènes qui se développent depuis quelques années et aussi en 2012 :

- 1° le refus de nombreuses zones de police de fournir des renforts au sein des prisons en cas de grève des gardiens de prison;
- 2° durant la période d'été le nombre d'activités culturelles, musicales ou sportives ne cesse d'augmenter. Chaque zone de police a ses propres événements et un nombre important de membres du personnel est en congé.

C'est surtout le nombre croissant de concerts ou festivals musicaux en plein air qui devient de plus en plus problématique. Confrontées aux périodes de vacances de leur personnel, les zones de police connaissent des difficultés croissantes pour répondre aux sollicitations extérieures et ont plus tendance à refuser de fournir l'Hycap.

A noter

Les missions d'inspection esquissées ci-dessus donnent une image d'activités initiées ou déployées par l'AIG dans la période de référence.

Nous souhaitons toutefois souligner que les missions datant de périodes antérieures, telles que par exemple l'enquête concernant le 'triptyque judiciaire', l'inspection concernant 'les biens saisis' ou 'la qualité des procès-verbaux' ont continué à faire l'objet d'un suivi en 2011-2012, souvent à la demande de services qui souhaitaient un avis ou appui à ce propos.

Nous nous réjouissons aussi de constater que les inspections menées – sur ordre des ministres ou d'initiative – ont clairement contribué à la prise d'initiatives spécifiques et de ce fait, à un meilleur fonctionnement (progressif) sur le terrain.

Direction des Enquêtes Individuelles ²³

Le Service des enquêtes individuelles est un service opérationnel de l'AIG, chargé du traitement des plaintes et des dénonciations. Les enquêteurs mènent des enquêtes judiciaires sous l'autorité et la direction des autorités judiciaires.

Ils traitent également des enquêtes administratives relatives aux méthodes de travail et à la conduite des membres de la police fédérale et de la police locale.

Dans le cadre de la Législation disciplinaire, la Direction des enquêtes individuelles mène également des enquêtes préalables. L'autorité disciplinaire peut sur la base d'un rapport motivé à l'inspecteur général demander ou ordonner une enquête préalable. Si l'inspecteur-général, après avis de la Direction des Statuts²⁴, décide de donner une suite favorable à la demande, il confiera l'enquête à la Direction de Enquêtes Individuelles.

Pour les plaintes relatives à des faits qui ne peuvent être qualifiés de délits, il est possible d'entamer une procédure de médiation entre les parties concernées. Soit entre des membres du personnel des services de police, soit entre des policiers et des citoyens.

La procédure de médiation nécessite l'accord de toutes les personnes impliquées dans le différend et, en cas de résultat favorable, elle exclut toutes les autres procédures, disciplinaires ou administratives.

La direction fournit également du soutien à l'Organe de Contrôle auquel il est fait référence dans l'article 44/7 de la loi sur la fonction de police.

L'AIG dispose également d'un droit d'évocation à l'égard de toutes les plaintes et dénonciations faites auprès des services de police.

L'organisation

Direction

Le directeur assume la gestion générale de la direction et il est, pour cela, assisté par un adjoint Néerlandophone. Cet adjoint est également coordinateur et il supervise les dossiers en Néerlandais. Vu que le directeur-adjoint est Néerlandophone, il y a également un coordinateur Francophone pour superviser les dossiers en Français.

Le directeur et deux coordonnateurs adjoints s'assurent de la qualité des pièces sortantes et de la répartition de la charge de travail entre les enquêteurs de Bruxelles et les enquêteurs des quatre postes déconcentrés d'Anvers, Gand, Liège et Mons.

²³ En abrégé IGEO

²⁴ Cfr infra

Direction des enquêtes individuelles

Le domaine de travail des enquêteurs de la direction qui travaillent à Bruxelles s'étend sur l'ensemble du territoire du pays. Par contre les enquêteurs des postes déconcentrés sont principalement actifs dans leurs ressorts qui coïncident avec les ressorts des Cours d'appel.

Stratégie et gestion

Un comité de direction a été établi au sein de la Direction des enquêtes individuelles. Ce comité est composé du directeur, de ses adjoints et des autres commissaires divisionnaires de la direction.

Ceux-ci examinent toute la correspondance et les devoirs prescrits. Pour chaque dossier, ils désignent un enquêteur et lui donnent les instructions appropriées.

Le comité détermine si le contenu des plaintes et dénonciations entrantes correspond avec les tâches spécifiques imposées à l'Inspection générale par le pouvoir législatif. Dans l'affirmative, un dossier est constitué et est attribué à un enquêteur.

Dans le traitement des plaintes et des dénonciations, le comité de direction a pour but de poursuivre une collaboration efficace avec les responsables sur le terrain. Il s'efforce d'optimiser la collaboration avec les services de contrôle interne aussi bien de la police fédérale que des différents corps de police locale.

Notre stratégie est également influencée par la collecte de renseignements par le personnel des postes déconcentrés. L'échange d'informations est déterminant pour l'élaboration d'une politique de gestion. Nous ne pouvons assez souligner l'importance de l'assistance réciproque entre les services.

Répartition des tâches

Le 22 Septembre 2011, une directive ministérielle organisant *la répartition des tâches en matière de police judiciaire pour les infractions impliquant des fonctionnaires de police* a été publiée.

Cette directive se concentre principalement sur la répartition du travail entre, d'une part, le Service des enquêtes du Comité P et, d'autre part, l'AIG, à savoir la Direction des Enquêtes Individuelles et les postes déconcentrés, au sein desquels les enquêtes judiciaires sont effectuées à l'AIG.

La directive rejoint les principes de subsidiarité et de spécialité qui font l'objet de la circulaire COL2/2002 du Collège des procureurs généraux contenant la directive ministérielle organisant la répartition des tâches, la collaboration, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale en ce qui concerne les missions de police judiciaire.

Quand le magistrat a confié une enquête judiciaire, selon le cas, à l'AIG ou au Service Enquêtes du Comité P, cette enquête sera entièrement effectuée par le service désigné.

Cette directive comporte un certain nombre de principes généraux d'attribution des enquêtes pour les infractions dans lesquelles des fonctionnaires de police sont impliqués en tant que suspects, victimes ou témoins. Il pourra être dérogé aux principes généraux d'attribution avec l'accord du magistrat en charge de l'enquête et du chef de service d'enquête requis, lorsque des circonstances peuvent justifier de veiller à garantir l'indépendance et l'impartialité ou l'apparence d'impartialité du service d'enquête requis.

Enquêtes confiées prioritairement à l'Inspection générale:

- arrestations et mises en cellule arbitraires;
- infractions qui trouvent leur origine ou ont trait à l'application des lois, des ordonnances, des ordres, des instructions et des directives relatives au fonctionnement et à l'organisation des services de police, notamment les faux en écritures et l'usage de faux documents, les détournements, les vols de matériel, le recel, le fait de ne pas donner suite à un ordre (infraction à l'art. 126§3 de la loi du 7 décembre 1998)
- violation du secret professionnel;
- accès illicite aux systèmes informatiques;
- délits de mœurs, attentats à la pudeur et autres infractions connexes commises par des membres des services de police;
- faits de harcèlement par des personnes qui occupent une fonction clé au sein de l'organisation policière;
- stupéfiants;
- vols.

Enquêtes principalement à effectuer par le Services des Enquêtes du Comité P

- Infractions impliquant une violation des articles 2 et 3 CEDH;
- Décès d'une personne placée sous la surveillance d'un service de police
- infractions terroristes (articles 137 à 141ter du Code pénal);
- corruption (article 246 et suivants du Code pénal), lorsque celle-ci se déroule dans un contexte organisé, association de malfaiteurs (articles 322 à 324 du Code pénal) et participation à une organisation criminelle (articles 324a et 324b du Code pénal);
- infractions dans le cadre d'opérations où l'on applique des méthodes particulières de recherche telles que l'écoute illicite (article 259 bis et suivants du Code pénal);
- plaintes à charge de fonctionnaires de police du chef d'infractions susceptibles d'avoir été commises dans le cadre de devoirs dont ils sont chargés à propos d'une affaire pénale importante par la nature et la gravité des préventions ou par son retentissement dans l'opinion publique.

- Infractions à la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 Juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et le xénophobie qui, en raison de leur caractère répétitif, sont signe d'un estompement de la norme générale au sein du corps de police concerné.

Autres enquêtes

En ce qui concerne les autres enquêtes impliquant des membres des services de police en qualité de suspect, de victime ou de témoin, il revient à l'autorité judiciaire compétente, compte tenu des principes de subsidiarité et de spécialité, de décider quel service (de police) sera chargé de l'affaire. Elle se basera en principe sur le tableau d'attribution décrit dans cette directive.

In fine, le magistrat traitant le dossier sera l'autorité compétente en matière d'attribution du dossier à un service de police ou un autre.

Les enquêteurs

L'équipe

Dans le courant de l'année 2011 nous avons atteint un équilibre linguistique avec 11 enquêteurs Néerlandophones et 11 Francophones.

Lors de l'examen des candidatures à la Direction des Enquêtes individuelles, il est demandé une expérience réelle d'enquête

Formations

Salduz: avant la "Loi Salduz" du 13 Août 2011, c'est l'article 47 bis du Code de procédure pénale, qui décrivait la réglementation à observer lors d'une audition. Cet article a été complètement modifié par la Loi Salduz, qui est en vigueur depuis le 1er Janvier 2012.

Après l'entrée en vigueur de la Loi Salduz tous les membres - y compris les enquêteurs des postes déconcentrés - ont suivi une formation interne.

Brevet de Recherche: depuis l'entrée en vigueur de la loi AIG en 2007 chaque nouvel enquêteur suit la formation « Brevet de Recherche »

Autres: un membre du personnel prépare pour une mission internationale, tandis qu'un autre officier-enquêteur a, avec succès, participé à la procédure de sélection pour le « Brevet de Direction »

locaux spécifiques

L'AIG a deux locaux spécifiques.

Un local dit « Salduz », conforme à la réglementation ad hoc a été inauguré dans le courant de l'année 2012.

Un local d'audition vidéo filmé a été inauguré en 2011.

Le fonctionnement

La permanence des enquêtes individuelles

La permanence a été créée en 2004. Un enquêteur de chaque régime linguistique est disponible.

D'une part, les plaignants (police et / ou civils) peuvent être reçus à l'AIG pendant les heures de bureau. D'autre part, la permanence est 24h/24 et 7j/7 à la disposition des autorités judiciaires pour effectuer des devoirs urgents et à la disposition des ministres de l'Intérieur et de la justice pour effectuer des enquêtes administratives urgentes.

En 2011 et 2012, la direction a pu faire appel à la participation des membres des postes déconcentrés d'Anvers et de Gand, dès lors qu'à Bruxelles, il y avait une pénurie aiguë d'enquêteurs néerlandophone.

En 2011, la permanence a reçu 216 appels et dans 8 cas une intervention immédiate était requise.

En 2012, il y a eu 211 appels à la permanence, donnant lieu à 6 interventions immédiates.

Année	Nombre d'appels	Interventions immédiates
2011	216	8
2012	211	6

Les enquêtes individuelles

Les enquêtes judiciaires constituent l'activité principale de la direction et requièrent une plus grande capacité que les enquêtes administratives.

Les Enquêtes Individuelles effectuent également de enquêtes dans le cadre de la Loi Disciplinaire²⁵. La partie disciplinaire comprend les enquêtes préalables que la direction traite à la demande du Ministre ou des zones de police dans les cas où il est recommandé que l'Inspection Général s'occupe du dossier en tant que service externe. Dans ce cas, la Direction des Statuts ²⁶ avisera l'Inspecteur-général quant à l'opportunité²⁷ de la saisie de la Direction des Enquêtes Individuelles. En cas d'évaluation positive le dossier sera transmis aux Enquêtes Individuelles.

La direction des Enquêtes Individuelles mène des enquêtes sur le fonctionnement des membres des services de police. L'existence et la mise en œuvre du service sont basées sur le respect des règles de la démocratie et de la protection des droits fondamentaux et des libertés.

Les membres des services de police sont, comme ceux des services de contrôle, soumis à un contrôle. L'expérience de terrain des enquêteurs, originaires des différents services de police, garantit des enquêtes professionnelles et objectives. Les membres des services de police qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation doivent être conscients qu'une enquête est le seul moyen de déterminer si la plainte est fondée ou si elle a été déposée pour d'autres raisons.

Il n'est pas donné suite à une plainte ou à une dénonciation dépourvue de caractère pénal lorsque:

- elle est manifestement sans objet, ou lorsqu'il existe insuffisamment d'éléments pour commencer l'enquête;
- sans préjudice de l'article 33, les faits sont examinés par une autre instance compétente;
- les faits ou situations tombent en dehors des compétences de l'inspection générale;
- la plainte ou la dénonciation est anonyme, sauf si une enquête est justifiée par la gravité des faits.

La décision de ne pas donner suite à une plainte ou dénonciation est motivée. Elle est notifiée par écrit à la partie qui a déposé la plainte ou fait la dénonciation ainsi qu'au service ou à la personne qui en fait l'objet.

²⁵ Article 27 de la Loi

²⁶ Cf. infra

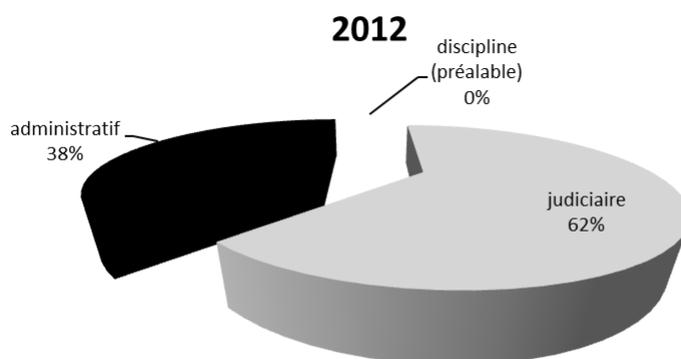
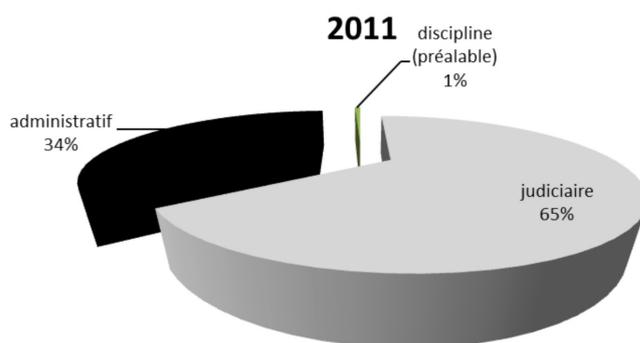
²⁷ Conformément à l'article 27 de la Loi Disciplinaire, la Direction des Statuts/IGST examine s'il existe des 'motifs sérieux' de faire effectuer l'enquête préalable par l'AIG. Si la saisine vient du Ministre, elle est considérée comme un « ordre » et le dossier est confié directement pour exécution à IGEO (sans analyse préalable du dossier par la direction des statuts/IGST).

Statistiques 2011-2012

Nature des plaintes et dénonciations

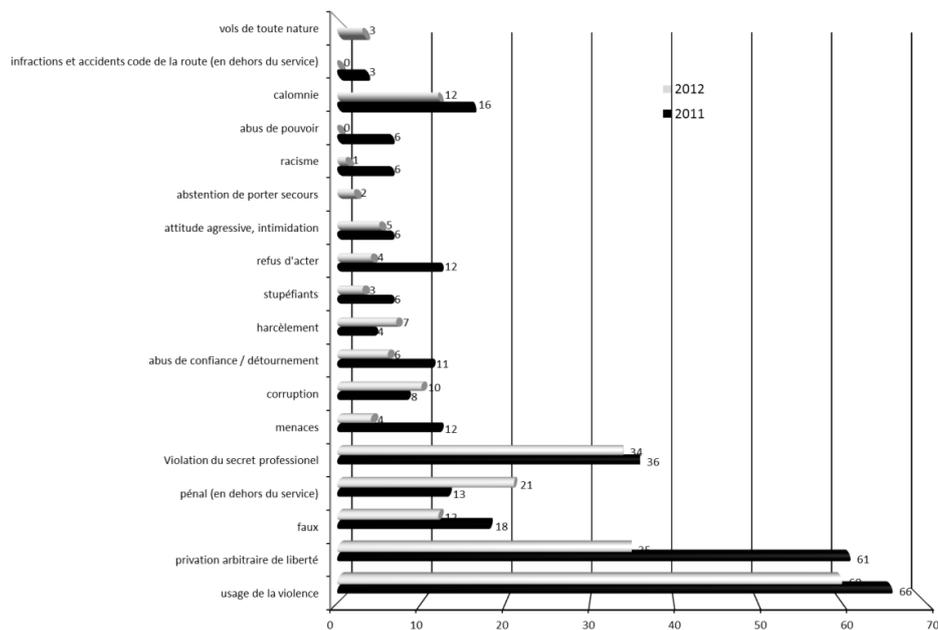
Le rapport entre les dossiers administratifs, judiciaires et disciplinaires est resté presque inchangé en 2011 et 2012. Les dossiers administratifs sont légèrement en hausse au détriment du travail judiciaires. Le nombre de d'enquêtes préalables est toujours très limité.

Ces nombres reflètent uniquement l'appréciation du coordinateur lors du commencement du dossier. Il arrive que lors d'une enquête judiciaire l'enquêteur constate des infractions pénales. Le dossier qui était administratif devient alors judiciaire.



Aperçu des dossiers judiciaires les plus importants

Les plaintes judiciaires sont le plus souvent « usage de la violence » et « privation arbitraire de liberté/actes arbitraires ». Nous constatons une baisse significative du nombre de « privation arbitraire de liberté/actes arbitraires » en 2012. Le nombre de dossiers « violation du secret professionnel » est resté stable.



Il est remarquable que le rapport entre la quantité de dossiers venant de la police fédérale d'une part et de la police locale d'autre part est égal pour 2011 et 2012, c'est-à-dire 28% de la police fédérale et 72% de la police locale (pour les deux années).

Direction des Statuts²⁸

Conseil d'Appel

En principe, tous les membres du personnel des services de police ont dû être évalués sur base des règles reprises dans le titre I de la partie VII du PJPol. La période de transition prévue devrait cependant être clôturée définitivement. Néanmoins, le Conseil d'Appel a encore reçu dans le courant de 2012 des formulaires d'avis établis sur base des circulaires GPI 11 et 11 bis. Les problèmes au niveau de l'application et de l'exécution des nouvelles dispositions légales concernant l'évaluation du personnel policier existent donc apparemment toujours.

Requêtes reçues en 2011 et 2012

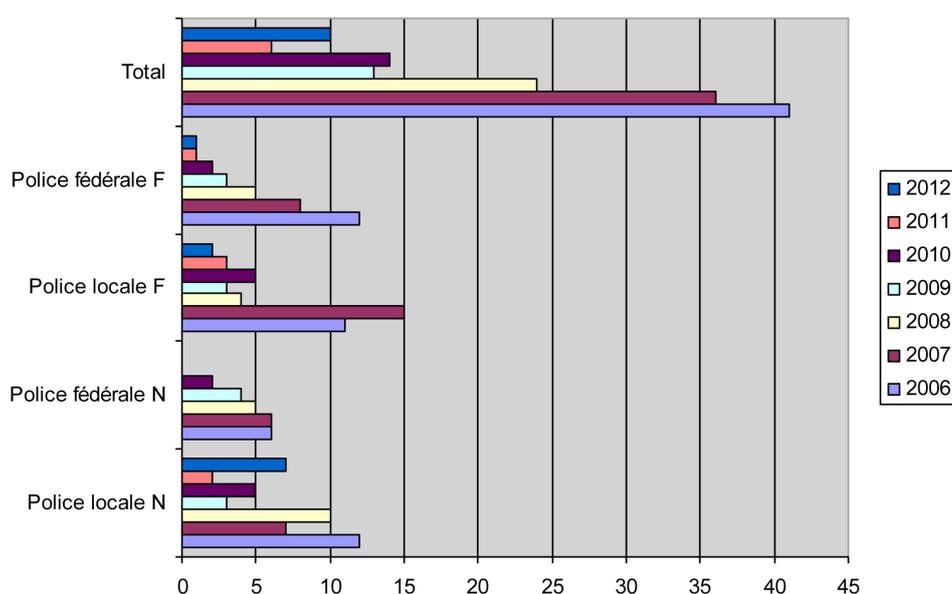
En comparaison avec 2011, le nombre de requêtes reçues en 2012 a pratiquement doublé. Au total, le Conseil a reçu 10 requêtes en 2012, contre 6 en 2011.

Réception des requête

Requêtes	2011	2012	Différence avec 2011
Police locale N	2	7	+5
Police fédérale N	0	0	0
Police locale F	3	2	-1
Police fédérale F	1	1	0
Total	6	10	+4

²⁸ En abrégé: IGST

Evolution des requêtes reçues entre 2006 et 2012



Distinction du nombre des dossiers reçus selon la procédure d'évaluation suivie : procédure d'avis versus l'évaluation « en régime »

2011	Avis	«En régime»	Total
Locale N	0	2	2
Locale F	1	2	3
Fédérale N	0	0	0
Fédérale F	1	0	1
Total	2	4	6

2012	Avis	«En régime»	Total
Locale N	3	4	7
Locale F	0	2	2
Fédérale N	0	0	0
Fédérale F	1	0	1
Total	4	6	10

Dossiers traités en 2011 et 2012

Le Conseil d'Appel a traité quatre dossiers en 2011 : trois francophones et un néerlandophone. Il s'agit de trois recours introduits en 2011 (1 N + 2 F) et d'un dossier datant de 2010 (1 F).

Le Conseil d'Appel a annulé les mentions finales et/ou intermédiaires dans deux dossiers traités sur le fond (2 F) et pour un dossier (F), la requête motivée a été déclarée irrecevable, alors qu'un dossier néerlandophone a été reporté à une séance ultérieure.

Dans le courant de 2011, le mandat des membres du Conseil d'Appel a pris fin. Une seule séance a eu lieu en 2011, étant donné que les nouveaux membres n'avaient pas encore été désignés.

Le Conseil d'Appel a traité 18 dossiers en 2012 (2 séances) : 7 francophones et 11 néerlandophones.

Il s'agit de huit recours introduits en 2012 (6 N + 2 F), de six en 2011 (2 N + 4 F) et d'un dossier datant de 2010 (1 N). Les trois autres dossiers (2 N + 1 F) concernaient des « Arrêts du Conseil d'Etat » relatifs à la procédure d'évaluation, à propos desquels le Conseil d'Appel a débattu en interne étant donné que ces arrêts portaient sur des contentieux relatifs à la procédure d'avis et à l'évaluation « en régime ».

Le Conseil d'Appel s'est déclaré incompétent pour 2 dossiers (2 N). Il a déclaré la décision « nulle » dans 4 dossiers (3 F et 1 N), a confirmé la décision du responsable final à 3 reprises (2 N et 1 F), en a modifié 5 (3 N et 2 F) et a déclaré une requête irrecevable (1 N).

Aperçu des dossiers traités en 2012

	Dossiers francophones	Dossiers néerlandophones	Total
Dossiers irrecevables	0	1	1
CdA ²⁹ est incompétent	0	2	2
L'évaluation est nulle	3	1	4
Confirmation de l'évaluation	1	2	3
Modification de l'évaluation	2	3	5
Discussion sur des arrêts du C.E. ³⁰	1	2	3
Total	7	11	18

²⁹ CdA: Conseil d'Appel

³⁰ C.E.: Conseil d'Etat

La Commission Paritaire

Le directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection de la Police fédérale³¹ peut décider de ne pas admettre un candidat fonctionnaire de police à la formation de base, si celui-ci ne satisfait pas à la condition spécifique: « être de conduite irréprochable ». Dans certains cas, le directeur DSR peut imposer une restriction territoriale à son engagement. L'intéressé peut introduire, dans ces deux cas, un recours contre cette décision auprès du Ministre de l'Intérieur. Le ministre transmet le dossier pour avis à la Commission Paritaire. Cet avis n'est pas contraignant. Le ministre décide sur base du dossier de recrutement et de l'avis de la Commission Paritaire.

En 2011, le ministre de l'Intérieur a transmis à la Commission Paritaire six dossiers recevables (0 F + 6 N)³² de candidats qui avaient introduit un recours contre la décision négative du directeur de la Direction du Recrutement et de la Sélection.

En 2012, 5 dossiers recevables (2 F + 3 N) ont été transmis à la Commission Paritaire.

Avis émis

En 2011, la Commission Paritaire s'est réunie une fois, soit le 22 février 2011. Lors de cette séance, huit dossiers furent traités (6 N + 2 F).

Après l'examen minutieux de chaque dossier et l'audition du candidat – assisté ou non d'un défenseur et pour autant que le candidat le souhaite – la commission a rendu six fois un avis. Dans trois cas, un avis favorable a été émis. Plus particulièrement, la commission a estimé que le candidat pouvait être admis dans un cas, sans restriction et, dans un autre cas, avec l'imposition d'une restriction territoriale. Dans le troisième cas, la commission a conseillé la levée de la restriction territoriale. Dans trois cas, l'avis était négatif et la commission a proposé au ministre de confirmer la décision contestée.

Pour des raisons relatives à la procédure, deux dossiers ont été reportés à une séance ultérieure.

Pour cause de gouvernement traitant uniquement les affaires courantes, les membres de la Commission Paritaire n'ont pas été (re)nommés après la séance du 22 février 2011. C'est la raison pour laquelle cette séance a été l'unique séance qui a pu être organisée en 2011. De ce fait, quatre requêtes (2 N + 2 F) de 2010 et six dossiers (6 N) reçus en 2011, n'ont pas pu être traités³³.

³¹ en abrégé DSR

³² 'F' signifie francophone; 'N' veut dire néerlandophone.

³³ Le report de traitement était dû au défaut de certaines pièces du dossier et à l'absence d'autorisation d'utiliser des pièces judiciaires (une importance fondamentale pour fournir un avis étayé).

Aperçu des dossiers traités en 2011

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Requêtes reçues ³⁴	6	0	6
Avis émis ³⁵	4	2	6
Avis favorables	1	1	2
Avis favorables avec une restriction territoriale	1	0	1
Avis négatifs	2	1	3
Dossiers reportés	2	0	2

En 2012, la Commission Paritaire s'est réunie deux fois, à savoir le 27 mars 2012 et le 25 septembre 2012. Lors de ces séances, 13 dossiers furent traités (11 N + 2 F).

Onze appels étaient introduits contre la décision du directeur DSR de refuser le candidat sur base de sa conduite « non irréprochable ». Deux appels étaient introduits contre la restriction territoriale.

Après l'examen minutieux de chaque dossier et l'audition du candidat – assisté ou non d'un défenseur – la commission paritaire a rendu les avis suivants :

- dans 7 cas, la Commission Paritaire a avisé la ministre que le candidat était pas de conduite irréprochable ;
- - dans 1 cas, la commission a avisé favorablement la ministre, mais en suggérant une restriction territoriale ;
- - dans 3 cas, la commission a avisé la ministre de confirmer le refus du directeur de DSR d'autoriser la formation au candidat ;
- - dans 2 cas, il a été proposé de lever la restriction territoriale imposée.

Un des avis négatifs n'était qu'une confirmation d'un précédent avis, après actualisation du dossier. Après un premier avis négatif rendu par de la Commission Paritaire, la Ministre de l'Intérieur a confirmé le refus du candidat. Après que cette décision ministérielle fut cassée par le Conseil d'Etat, le dossier a de nouveau été présenté à la commission qui a avisé la ministre de confirmer le refus du candidat par le directeur DSR.

A remarquer, un dossier soumis à l'avis de la commission et qui concernait un candidat qui exerçait déjà effectivement la fonction d'agent de police au moment de son audition par la commission. En effet, l'intéressé fut admis à la formation avant que le directeur DSR n'ait pu prendre une décision de dérogation. Le gouvernement étant en affaires courantes à cette époque, il était impossible de désigner les membres de la commission et, par conséquent, d'organiser une séance de la Commission Paritaire. Au moment où il fut finalement entendu par la commission, l'intéressé avait donc déjà satisfait à sa formation et avait débuté l'exercice de ses fonctions. Pour les mêmes raisons, des candidats inspecteurs, qui avaient fait appel contre la restriction territoriale, exerçaient la fonction d'inspecteur de police avant que la commission ait pu remettre son avis.

³⁴ Il s'agit des requêtes reçues uniquement en 2011.

³⁵ Ce sont des avis en rapport avec des requêtes introduites en 2011 et/ou durant les années précédentes.

Aperçu des dossiers traités en 2012

	Dossiers 'N'	Dossiers 'F'	Total
Requêtes reçues ³⁶	3	2	5
Avis émis ³⁷	11	2	13
Avis favorables	8	1	9
Avis favorables avec une restriction territoriale	0	1	1
Avis négatifs	3	0	3
Dossiers encore à traité ³⁸	2	2	4

Droit disciplinaire

Lorsqu'une sanction disciplinaire lourde est proposée par une autorité disciplinaire supérieure à un membre du personnel d'un service de police, ce dernier peut introduire une requête en reconsidération auprès du Conseil de discipline. L'inspecteur général ou son représentant est obligatoirement entendu en qualité d'expert lors de chaque séance du Conseil de discipline concernant de telles requêtes en reconsidération.

L'exécution d'enquêtes préalables dans certains cas spécifiques, l'analyse des litiges relatifs aux heures prestées dans le cadre d'une défense syndicale, la dénonciation de faits aux autorités compétentes et la diffusion de l'expertise, font également partie des missions de l'Inspection générale.

Requêtes en reconsidération

Lors des séances du Conseil de discipline, l'inspecteur général peut être représenté dans sa fonction d'expert par un membre de la Direction des statuts. Chaque dossier disciplinaire est analysé minutieusement tant sur la forme (arguments de défense et motifs d'ordre public) que sur le fond (établissement des faits, leur imputabilité, leur qualification en termes de transgressions disciplinaires, leur gravité et la sanction disciplinaire qu'il conviendrait d'infliger). Cet examen fait l'objet d'un avis motivé écrit par l'examineur comme expert. La vision de l'Inspection générale peut évoluer à l'occasion des débats devant le Conseil de discipline.

³⁶ Il s'agit des requêtes reçues uniquement en 2012.

³⁷ Ce sont des avis en rapport avec des requêtes introduites en 2012 et/ou durant les années précédentes.

³⁸ Requêtes pour lesquelles des éclaircissements supplémentaires sont attendus de DSR.

Dossiers traités

En 2011, septante-trois dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée (48 F, 25 N). Pour ce faire, 154 séances furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 80 avis définitifs, dont 54 francophones et 26 néerlandophones.

Au total, 72 nouveaux dossiers ont été enregistrés, dont 46 francophones et 26 néerlandophones. 32% de ces dossiers proviennent de la police fédérale et 68% de la police locale. Etant donné que ces chiffres se rapportent aux dossiers qui sont pris en reconsidération, il vaut mieux se baser sur le rapport annuel du Conseil de discipline si l'on souhaite obtenir une analyse exacte de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Ventilation des dossiers selon le grade du membre du personnel

2011	Calog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	5	1	25	9	7	1	48
Dossiers N	0	3	15	4	3	0	25
Total	5	4	40	13	10	1	73

En 2012, 81 dossiers ont été clôturés pendant l'année écoulée : 51 F (34 Pol Loc et 17 Pol Fed) et 30 N (23 Pol Loc et 7 Pol Fed). Pour ce faire, 181 séances du Conseil de discipline furent nécessaires. L'Inspection générale a rendu 93 avis définitifs, dont 64 francophones et 29 néerlandophones.

En 2012, 64 nouveaux dossiers ont été enregistrés (40 F et 24 N). Etant donné que ces chiffres se rapportent aux dossiers qui sont pris en reconsidération, nous renvoyons le lecteur vers l'analyse du rapport annuel du Conseil de discipline pour obtenir une analyse exacte de la politique disciplinaire au sein des services de police.

Ventilation des dossiers selon le grade/niveau du membre du personnel

2012	Calog	AGP	INP	INPP	CP	CDP	Total
Dossiers F	5	2	29	7	5	3	51
Dossiers N	1	1	20	3	5	0	30
Total	6	3	49	10	10	3	81

Demandses d'exécution d'enquête préalable

Le Conseil de discipline et/ou l'autorité disciplinaire peuvent, sur base de l'article 27 de la Loi disciplinaire, faire appel à l'Inspection générale en vue de lui demander d'exécuter une enquête préalable ou une enquête complémentaire. Cette démarche peut uniquement se faire à la condition qu'il existe des motifs sérieux de ne pas confier pareille mission à l'autorité hiérarchique.

Lorsqu'une demande est adressée à l'AIG, l'IGST a comme devoir d'examiner si celle-ci est suffisamment motivée. Dans ce cas, la mission est confiée par l'inspecteur général à la Direction des enquêtes individuelles (IGEO).

En 2011, six demandes de ce type, dont cinq émanant d'autorités disciplinaires locales et une d'une autorité disciplinaire fédérale, ont été soumises à la décision de l'inspecteur général. Pour absence de motifs sérieux, quatre demandes ont été refusées. Il a été fait appel à une seule occasion auprès de madame la ministre de l'Intérieur. Dans l'état actuel du dossier, la ministre suit la position et la motivation de l'Inspection générale. La motivation repose clairement sur les principes de la circulaire CP3³⁹, où la responsabilité de management est importante. Une demande d'exécution d'une enquête préalable a été retirée par l'autorité disciplinaire elle-même, suite à la cessation de la procédure disciplinaire. Des pièces il ressortait, en effet, qu'il s'agissait de faits judiciaires, raison pour laquelle l'Inspection générale a décidé d'informer le Procureur du Roi par voie d'un procès verbal. Il va de soi que l'autorité disciplinaire a aussi été tenue informée

En 2012, 7 demandes relatives à l'exécution d'une enquête préalable, dont 6 émanant d'autorités disciplinaires locales et 1 d'une autorité disciplinaire fédérale, ont été soumises à la décision de l'inspecteur général. Pour absence de motifs sérieux, 4 d'entre elles ont été refusées. La motivation des refus repose essentiellement sur les principes de la circulaire CP3, où la responsabilisation de la ligne hiérarchique occupe une place centrale dans un système de contrôle interne.

L'AIG n'a pas été sollicitée par le Conseil de discipline pour exécuter une enquête complémentaire en 2012.

Comptabilisation des heures pour la défense en matière de discipline

L'article 11 de l'Arrêté Royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la Loi disciplinaire permet au membre du personnel et/ou à un défenseur dans le cadre de la procédure disciplinaire de prendre en compte, dans le respect de certaines conditions, les heures prestées. Lorsqu'une contestation surgit, l'inspecteur général ou son délégué décide, après concertation avec les parties concernées, du nombre d'heures à comptabiliser.

Dans le courant de l'année 2011, quatre litiges ont été soumis à l'inspecteur général. Pour trois des quatre demandes, une solution concertée a été trouvée entre les parties, sans passer par une décision formelle de l'inspecteur général. Une demande ne concer-

³⁹ Circulaire CP3 relative au 'système du contrôle interne' dans la police intégrée, structurée à deux niveaux

nait pas spécialement une contestation des heures prestées, mais était en rapport avec les heures qui devaient être comptabilisées statutairement. Un tel contentieux est en dehors des compétences de l'Inspection générale (cf. la circulaire GPI 17). Dès lors, la demande a été transmise aux autorités compétentes (DGS/DSJ).

Dans le courant de l'année 2012, 1 litige a été soumis à l'inspecteur général pour lequel la concertation entre les parties est toujours en cours.

Dénonciation

Conformément à l'article 26 de la loi disciplinaire et à la philosophie de la CP 3, l'AIG a communiqué à 1 autorité disciplinaire pour examen, des faits pouvant constituer une transgression disciplinaire.

Diffusion de l'expertise

Dans le cadre de la formation continue, 4 séances (2 F / 2 N) d'information relative à l'enquête préalable furent organisées au profit des membres AIG afin d'une part, de décrire les procédures internes et d'autre part, de commenter la jurisprudence du Conseil d'État en la matière.

A la demande du service de contrôle interne de la police fédérale, un expert d'IGST a expliqué aux participants de la première rencontre de la plate-forme expertise, le concept de la motivation dans le statut disciplinaire.

L'AIG a également collaboré avec le milieu académique d'une part, en dispensant des informations relatives au statut disciplinaire dans les formations de base et barémiques. D'autre part, elle a prêté son concours à un travail de master analysant la praticabilité de la procédure disciplinaire à la police locale.

Dans le cadre de l'appui aux services de police, la direction IGST a également mis son expertise à la disposition des gestionnaires de dossiers et des autorités disciplinaires.

Le lien entre la déontologie et la discipline

La Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale (MB du 15 juin 2007) définit, en son chapitre IV, ses missions. L'article 5, alinéa 4, stipule que l'AIG 'participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière'. Outre le rôle de la Direction IGIN dans ce domaine (voir supra), la direction IGST participe à la définition et à l'application des principes du Code de déontologie par des actions concrètes tout au long de l'année.

D'une part, dans son approche « légale » réactive, elle intègre la dimension déontologique dans ses avis d'expert remis au Conseil de discipline et aux acteurs de terrain (cfr point 4.3 supra).

D'autre part, dans son approche « légale » proactive, l'AIG répond aussi très régulière-

ment aux questions posées par les acteurs de terrain. En outre, elle diffuse la déontologie policière lors des formations policières de base et barémiques au sein des diverses académies de police du pays. Ces modes de communication des valeurs policières enrichissent les parties prenantes par la confrontation de la pratique du terrain avec les points théoriques du Code de déontologie. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

Suite à la décision ministérielle du 12 août 2008, le ministre a désigné l'AIG comme expert permanent lorsqu'il s'agit de traiter au sein de la Commission de déontologie les questions d'ordre déontologique. En 2012, la Commission de déontologie ne s'est pas réunie.

L'AIG développe également son expertise déontologique par la participation aux réunions du comité technique « comportement policier » d'une organisation internationale (FRANCOPOL).

L'Inspection générale et la déontologie

La Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale (MB du 15 juin 2007) définit, en son chapitre IV, ses missions. Tout particulièrement, l'article 5, alinéa 4, stipule que l'AIG 'participe à la définition, au respect et à l'actualisation de la déontologie policière'. Cette mission a été confirmée par décision ministérielle du 12 août 2008 dans le cadre des activités de la Commission de déontologie des services de police. Le ministre a désigné l'AIG comme expert permanent lorsqu'il s'agit de traiter au sein de celle-ci les questions d'ordre déontologique. En 2011, la commission n'a donné aucune suite concrète à cette décision ministérielle, à l'exception de faire suivre l'information. Ni l'inspecteur général, ni un expert désigné par celui-ci n'a siégé en 2011 dans une réunion de la Commission de déontologie.

En 2011, la Commission de déontologie s'est réunie à quatre reprises, soit le 8 février, le 22 mars, le 26 avril et le 8 juin. Les procès-verbaux renseignent principalement des points d'agenda liés au fonctionnement de la commission. Quatre sujets ont été soulevés pour avis, à savoir les tatouages, le point de contact intégrité, les signes religieux et les symboles politiques. Selon l'information disponible, la commission n'a jusqu'à présent pas encore pris position concernant les items précités.

Depuis 2012 l'AIG n'est plus au courant d'une activité quelconque de la part de la Commission de déontologie.

En plus, l'Inspection générale participe à la définition et à l'application des principes du Code de déontologie par des actions concrètes tout au long de l'année. Elle intègre la dimension déontologique, notamment dans ses avis d'expert devant le Conseil de discipline. Elle répond aussi très régulièrement aux questions posées par les acteurs de terrain. Tout ceci démontre qu'il existe réellement d'une part, une volonté d'œuvrer dans l'esprit du code et, d'autre part, un besoin de clarification, de définition et de précision de certains concepts.

Une autre forme de diffusion de la déontologie policière consiste, pour certains membres de l'Inspection générale, en une participation à la formation policière au sein des di-

verses écoles du pays, soit ponctuellement, soit régulièrement comme chargés de cours. Ce mode de diffusion des valeurs policières enrichit les deux parties prenantes lors des échanges, parfois animés, qui surgissent quand on confronte la pratique du terrain avec les points théoriques du Code de déontologie. C'est à l'occasion de tels échanges que l'on peut vraiment parler de déontologie appliquée.

Evaluation des mandataires

Les différents types d'évaluations

L'inspecteur général siège dans différentes commissions d'évaluation.

En fonction de la nature du mandat, l'inspecteur général est président ou assesseur. L'inspecteur général est d'office président de la Commission d'évaluation pour le mandat de directeur coordonnateur administratif (DirCo) et pour le mandat de directeur judiciaire (DirJud). L'inspecteur général siège comme assesseur dans la Commission d'évaluation pour le mandat de chef de corps de la police locale, du directeur général de la police fédérale, du directeur d'une direction de la police fédérale et d'inspecteur général adjoint de l'AIG.

On peut distinguer trois types d'évaluations sur base de la finalité.

A. L'évaluation sur demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat ("l'évaluation finale")

L'évaluation « en régime » du mandataire consiste en général en une évaluation effectuée à la demande du mandataire en vue du renouvellement de son mandat. Le mandat a en effet une durée de cinq ans et peut être renouvelé de façon illimitée. Le mandataire qui veut renouveler son mandat doit en faire la demande au plus tôt dix mois et au plus tard huit mois avant la fin du terme de son mandat. L'évaluation par la commission d'évaluation du mandataire a lieu avant la fin du terme du mandat de cinq ans.

Etant donné que la plupart des primo-mandataires locaux terminaient leur deuxième mandat dans le courant de l'année 2011, la majorité d'entre eux ont demandé le renouvellement de leur mandat.⁴⁰ De plus, quelques non-primos ont été évalués en 2011 sur leur demande avant la fin du terme de leur premier mandat.

⁴⁰ Dix chefs de corps de la police locale néerlandophones et douze chefs de corps de la police locale francophones n'ont pas demandé le renouvellement de leur mandat.

Aperçu du nombre d'«évaluations finales» auxquelles l'inspecteur général a.i. a participé en 2011:

Type mandat	Nombre
Directeur général police fédérale	1 N + 1 F = 2
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	2 N + 2 F = 4
Directeur judiciaire (DirJu)	0 N + 0 F = 0
Directeur police fédérale	0 N + 0 F = 0
Chef de corps police locale	73 N + 39 F = 112
Total	76 N + 42 F = 118

Le nombre des évaluations de chefs de corps de la police locale était restreint en 2012, la plupart des mandataires locaux ayant en effet déjà été évalués à la fin de leur deuxième terme de mandat, en 2011. Le nombre d'évaluations des mandataires de la police fédérale en 2012 était aussi minime.

Le tableau ci-dessous, qui fait une distinction par type de mandat, donne un aperçu du nombre d' « évaluations finales » auxquelles l'inspecteur général a.i. a participé en 2012.

Type mandat	Nombre
Directeur général police fédérale	0 N + 0 F = 0
Directeur coordonnateur administratif (DirCo)	1 N + 1 F = 2
Directeur judiciaire (DirJu)	0 N + 1 F = 1
Directeur police fédérale	1 N + 0 F = 1
Chef de corps police locale	9 N + 6 F = 15
Total	11 N + 8 F = 19

B. L'évaluation en vue d'une éventuelle fin anticipée du mandat ("l'évaluation ponctuelle")

Si, pour autant qu'un élément le nécessite, une autorité désignée par le Roi requiert durant la durée du mandat une évaluation du mandataire, celui-ci sera évalué et le mandat pourrait prendre fin prématurément. Cette évaluation peut être considérée comme une évaluation "ponctuelle".

En 2011, un mandataire a été soumis à une évaluation "ponctuelle", alors qu'en 2012, aucun mandataire n'a été soumis à cette évaluation.

C. “L'évaluation intermédiaire spécifique” du commissaire mandataire en vue de sa promotion dans le grade de commissaire divisionnaire de police

Sur base de l'article 135ter de l'Exodus, un commissaire qui exerce un mandat, peut être nommé au grade de commissaire divisionnaire si, à l'issue de la troisième année de son mandat, il/elle a fait l'objet d'une évaluation avec mention “bon”.

Dans ce contexte, deux chefs de corps de la police locale néerlandophones et quatre chefs de corps de la police locale francophones ont été évalués en 2011. En 2012, un chef de corps néerlandophones et deux mandataires francophones (1 chef de corps et 1 Dirju) ont été soumis à une « évaluation intermédiaire spécifique ».

Missions de la Direction des Statuts

La Direction des Statuts est responsable de la préparation des dossiers d'évaluation pour l'inspecteur général. Les membres de l'IGST, qui traitent les dossiers d'évaluation, effectuent pour chaque dossier des opérations de contrôle déterminées. Dans une première phase, les renseignements pertinents sont recueillis auprès des partenaires internes et externes. Cette information se rapporte au fonctionnement de son unité en général et à son fonctionnement comme chef de corps en particulier. Sur base des renseignements recueillis, l'inspecteur général communique au bourgmestre-président de la commission d'évaluation sa vision sur le fonctionnement du chef de corps. Dans une deuxième phase, le rapport d'activités annexé par le mandataire à sa demande de renouvellement, sera analysé. Cette analyse permet à l'inspecteur général de poser des questions orientées (critiques) au mandataire pendant l'entretien d'évaluation.

En marge de leur missions de contrôle, les membres de l'IGST, vu l'expérience requise en la matière, donnent fréquemment aux secrétaires des commissions d'évaluation un avis⁴¹ technique concernant la procédure d'évaluation.

Aperçu des évaluations exécutées en 2011

	“Evaluation finale”		“Evaluation ponctuelle”		“Evaluation intermédiaire spécifique”	
Nombre d'évaluations ⁴²	43 F + 76 N =	119	1 F + 0 N =	1	4 F + 2 N =	6
Mention	Bon	118	Bon	0	Bon	6
	Suffisant	1	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	1		

⁴¹ Cet avis technique se rapporte tant au déroulement des étapes de la procédure à suivre, qu'à la rédaction du (projet) de rapport d'évaluation.

⁴² F: mandataires francophones; N: mandataires néerlandophones

Aperçu des évaluations exécutées en 2012

	"Evaluation finale"		"Evaluation ponctuelle"		"Evaluation intermédiaire spécifique"	
Nombre d'évaluations ⁴³	8 F + 11 N =	19	0 F + 0 N =	0	2 F + 1 N =	3
Mention	Bon	19	Bon	0	Bon	3
	Suffisant	0	Bon avec remarques	0	Insuffisant	0
	Insuffisant	0	Insuffisant	0		

L'importance de la lettre de mission

La lettre de mission⁴⁴ est un élément important dans le cadre des évaluations des mandataires, d'autant plus que l'évaluation détermine la manière dont le mandataire a fonctionné et dans quelle mesure il a atteint les objectifs fixés préalablement avec les moyens mis à sa disposition.⁴⁵ Vu l'importance de la lettre de mission dans la procédure de l'évaluation⁴⁶, chaque mandataire doit transmettre une copie de celle-ci à l'inspecteur général.⁴⁷

⁴³ F: mandataires francophones; N: mandataires néerlandophones

⁴⁴ La lettre de mission est établie, sur proposition du membre du personnel concerné, par l'autorité déterminée par le Roi (art. 72, dernier paragraphe de l'Exodus).

⁴⁵ Le mandat est exercé conformément à la lettre de mission dans laquelle sont contenus les objectifs du mandat à atteindre et les moyens à disposition grâce auxquels ces objectifs doivent être atteints. (art. 72, premier paragraphe de l'Exodus).

⁴⁶ L'évaluation décrit les prestations du mandataire, la mesure dans laquelle il a rempli les objectifs mentionnés dans la lettre de mission et la manière dont il a rempli la fonction pour laquelle il a été désigné par mandat (art. 75 de l'Exodus).

⁴⁷ Art. VII.III.39 PJPoI

Sélection des mandataires

Sélection des chefs de corps de la police locale

La Direction des Statuts prépare les dossiers d'évaluation pour l'inspecteur général, traite avec une attention particulière les dossiers de sélection et examine avec précision les candidatures de tous les intéressés pour la fonction vacante de chef de corps.

En 2011, il y a eu dix appels à candidatures pour un mandat de chef de corps dans les zones de police néerlandophones, dont trois appels étaient publiés pour la deuxième fois⁴⁸. Pour une zone de police néerlandophone, un appel à candidatures a été publié trois fois. Quant aux zones de police francophones, sept appels à candidatures pour le mandat de chef de corps ont été publiés, parmi lesquels un pour la deuxième fois et un pour la troisième fois.

Dans chaque zone de police, une commission de sélection locale avait été instaurée. L'inspecteur général a.i. a participé d'office à toutes les séances de ces commissions de sélection locales.

Du côté néerlandophone, en 2011 les commissions de sélection locales ont pu clôturer leurs activités pour huit mandats de chef de corps. En ce qui concerne les places vacantes de chef de corps dans les zones de police francophones, les commissions de sélection locales ont pu terminer complètement quatre sélections et communiquer à l'autorité leur proposition définitive.

Aperçu des sélections clôturées par des commissions locales de sélection en 2011:

Nombre de zones par rôle linguistique ⁴⁹	Candidature introduites	Irrecevable	Candidature retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
4 F	13	0	1	9	3
8 N	23	1	3	12	7
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	36	1	4	21	10

En 2012, il y a eu cinq appels à candidatures pour un mandat de chef de corps dans les zones de police néerlandophones, dont un appel était publié pour la deuxième fois⁵⁰, alors que pour les zones de police francophones, neuf appels à candidatures ont été publiés, parmi lesquels un pour la deuxième fois.

⁴⁸ Soit il n'y avait pas de candidat après le premier appel, soit le(s) candidat(s) avai(en)t été déclaré(s) inapte(s) après la première procédure de sélection.

⁴⁹ F: Zones francophones; N: Zones néerlandophones; F/N: Zones bilingues

⁵⁰ Soit il n'y avait pas de candidat après le premier appel, soit le(s) candidat(s) avai(en)t été déclaré(s) inapte(s) après la première procédure de sélection.

Du côté néerlandophone, en 2012 les commissions de sélection locales ont pu clôturer leurs activités pour cinq mandats de chef de corps. Pour les places de chef de corps vacantes dans les zones de police francophones, les commissions ont également pu terminer complètement cinq sélections et communiquer à l'autorité leur proposition définitive sur les candidats.

Aperçu des sélections clôturées par les commissions locales de sélection en 2012:

Nombre de zones par rôle linguistique ⁵¹	Candidature introduites	Irrecevable	Candidature retirées	Candidats jugés aptes	Candidats jugés inaptes
5 F	9	0	2	6	1
5 N	11	0	1	6	4
0 F/N	0	0	0	0	0
Total	20	0	3	12	5

Sélection du commissaire général de la police fédérale

Dans le Moniteur belge du 4 juillet 2011, l'appel à candidatures pour le mandat de commissaire général de la police fédérale a été publié. Les candidatures devaient, pour être recevables, être transmises au Ministre de l'Intérieur au plus tard le 3 août 2011.

La commission de sélection était composée comme suit:

- François ADAM, inspecteur général, président
- Valère DE CLOET, directeur général de la police judiciaire
- Michèle CONINSX, vice-présidente d'EUROJUST
- Eddy BAELEMANS, chef de corps de la police locale d'Anvers
- Monique DE KNOP, présidente du comité de direction SPF Intérieur

Jean-Pierre CLAEREBOUT, directeur AIG/IGST, était désigné par le président comme secrétaire de la Commission de sélection.

Dix candidatures pour la fonction de commissaire général ont été introduites auprès de la Direction générale de Sécurité et Prévention du SPF Intérieur. Lors de sa séance du 14 septembre 2011, la commission a examiné la recevabilité des candidatures. Toutes les candidatures ont été jugées recevables. Les dix candidats ont été invités pour un entretien de sélection.

Les entretiens de sélection des candidats ont eu lieu le 30 septembre 2011 et le 1 octobre 2011, chaque fois en présence des représentants des différentes organisations syndicales représentatives. L'ordre de passage des candidats (cinq par jour) devant la

⁵¹ "F": Zones francophones; N: Zones néerlandophones; F/N: Zones bilingues

commission était déterminé par un tirage au sort. Les entretiens de sélection avaient pour but de connaître la vision personnelle et les points de vue des candidats quant au futur de la police fédérale et le contenu qu'ils voulaient donner à la fonction de 'commissaire général'. Après chaque entretien d'évaluation, une première délibération a eu lieu concernant les prestations du candidat concerné.

L'examen d'aptitude des différents candidats pour cette fonction à mandat a été effectué en fonction du profil du candidat par rapport au profil exigé pour la fonction de commissaire général, ceci en tenant compte de la description de fonction, de la candidature, du dossier personnel, de l'évaluation et des résultats de l'entretien des candidats avec la commission.

Lors de sa séance du 3 octobre 2011, la commission a décidé à l'unanimité que six candidats étaient aptes pour la fonction de commissaire général et que quatre candidats étaient inaptes. Après une comparaison interne des candidats jugés aptes, un ordre d'aptitude a été établi. Les candidats ont été avertis par écrit de leur résultat.

Les quatre candidats inaptes ont tous introduit un recours contre la décision prise par la commission. Ces recours ont été traités par la commission en séance du 7 novembre 2011. Après un examen détaillé, la commission a décidé que les recours étaient non-fondés. Les décisions prises ont donc été confirmées.

La proposition motivée de la commission a été communiquée le 14 novembre 2011 à la ministre de l'Intérieur.

Sélection d'autres mandataires de la police fédérale

En 2011, 6 appels à candidatures pour une fonction vacante de directeur ont été publiés.

L'inspecteur général a.i. a participé d'office comme assesseur à chaque séance des commissions de sélection⁵².

En 2011, la commission a pu remettre à l'autorité une proposition pour cinq des six mandats de directeur vacants.

En 2012, deux appels à candidatures pour une fonction vacante de directeur à la police fédérale ont été publiés.

En 2012, la commission, dont l'inspecteur général est d'office membre⁵³, a pu remettre à l'autorité une proposition pour un des deux mandats de directeur vacants.

⁵² Art.VII.III.67 PJPoI

⁵³ Art.VII.III.67 PJPoI

La Commission nationale de sélection pour officiers supérieurs

La Commission nationale de sélection pour officiers supérieurs est chargée de proposer au Ministre de l'Intérieur une liste des candidats aptes pour l'octroi des échelles de traitement supérieures O7 et O8.

Cette commission est composée de:

- l'inspecteur général de l'Inspection générale, président;
- le directeur général qui dirige la Direction générale de la police administrative;
- le directeur général qui dirige la Direction générale de la police judiciaire;
- deux chefs de corps de la police locale qui bénéficient au moins de l'échelle de traitement O7;
- deux membres qui ne sont pas membres du personnel.

Le président et les membres ont en outre chacun un remplaçant.

Le président désigne, entre les membres de la Direction d'IGST, un secrétaire.

Les membres de la Direction des Statuts sont chargés de la préparation des dossiers au profit de la commission.

Le passage vers les échelles O7 et O8 est réglé par les articles VII.II.28 jusqu'à VII.II.38 et VII.II.39 à VII.II.49 du PJPoL.

La commission est chargée de l'examen de la recevabilité des candidatures et de la comparaison des titres et mérites des candidats. A l'issue de cette comparaison (effectuée sur base du dossier personnel, de l'évaluation et du dossier de candidature), la commission transmet au ministre une proposition motivée en vue d'une augmentation d'échelle. Cette proposition contient d'une part, par ordre d'aptitude, les candidats recommandés par la commission et, d'autre part, les candidats dont leurs candidatures ont été jugées soit irrecevables, soit inaptés.

Pour l'exécution de la comparaison, la commission fait usage de certains critères. A chaque critère une certaine pondération préalable est attribuée. Pour chaque critère, une cotation allant de 1 à 4 est attribuée au candidat. Pour la définition du résultat final, les cotations données sont multipliées en fonction des pondérations attribuées. Le résultat obtenu détermine l'ordre des différents candidats.

La commission applique également la « méthode t-score », laquelle entraîne que les candidats doivent obtenir un seuil minimal déterminé à l'avance. Les candidats dont le t-score est en dessous de ce seuil minimal ne sont pas proposés pour l'octroi d'une échelle de traitement supérieure, même si le quota déterminé par le Ministre n'est pas atteint.

Données pertinentes pour 2011

Par l'arrêt du Conseil d'Etat n°. 212.041 du 15 mars 2011, l'octroi de l'échelle de traitement supérieure O7 pour l'année de référence 2004 à dix officiers supérieurs a été annulé. De ce fait, la Commission de sélection Nationale pour officiers supérieurs a de nouveau dû traiter les dossiers des candidats pour cette augmentation d'échelle, tels qu'ils étaient introduits auparavant.

Lors des séances des 10 juin 2011, 25 juillet 2011 et 29 août 2011, toutes les candidatures ont été de nouveau examinées, aussi bien sur la recevabilité que sur le fond. Il s'agissait des vingt-trois candidatures introduites auparavant. Après examen, neuf candidatures ont été jugées irrecevables. Les quatorze restantes ont été ensuite traitées sur le fond.

Le nombre de candidats qui peuvent prétendre à une échelle de traitement O7 pour l'année de référence 2004 a été fixé à quinze par le ministre. Seulement dix candidats ont atteint le seuil minimal et ont été proposés par la commission au Ministre pour l'octroi de l'échelle de traitement O7.

Des quatre candidats non proposés, seul un candidat a introduit un recours contre cette décision. Après un examen minutieux de ce recours, la commission a décidé que ce recours était non fondé et elle a confirmé sa décision prise antérieurement.

Par AR du 9 janvier 2012, l'échelle de traitement O7 a été octroyée aux dix officiers recommandés par la commission, et ceci avec effet rétroactif au 1 janvier 2005.

Données pertinentes pour 2012

En 2012 la commission de sélection devait reprendre deux procédures pour l'octroi d'une échelle de traitement supérieure :

■ Par les arrêts du Conseil d'Etat n° 203 923, 203 924 et 203 925 du 17 mai 2010, l'octroi de l'échelle de traitement supérieure O7 pour l'année de référence 2005 à 18 officiers supérieurs a été annulé. De ce fait, la Commission de sélection Nationale pour officiers supérieurs a de nouveau dû traiter les dossiers des candidats pour cette augmentation d'échelle, tels qu'ils étaient introduits auparavant.

Lors des séances des 5 juillet 2012, 29 août 2012 et 12 octobre 2012, toutes les candidatures ont été de nouveau examinées, aussi bien sur la recevabilité que sur le fond. Il s'agissait des 86 candidatures introduites auparavant moins les 10 candidats qui avaient déjà reçu l'échelle de traitement O7 lors de la procédure 2004. Après examen, 4 candidatures ont été jugées irrecevables. Les 72 candidatures restantes ont été ensuite traitées sur le fond.

Le nombre de candidats qui peuvent prétendre à une échelle de traitement O7 pour l'année de référence 2005 a été fixé à 18 par le ministre. Les 18 candidats les mieux classés ont été proposés par la commission au ministre pour l'octroi de l'échelle de traitement O7.

Des 54 candidats non proposés, 5 candidats ont introduit un recours contre cette décision. Après un examen minutieux de ces recours, la commission a décidé que ces recours étaient non fondés et elle a confirmé sa décision prise antérieurement.

Par AR du 27 décembre 2012, l'échelle de traitement O7 a été octroyée aux 18 officiers recommandés par la commission, et ceci avec effet rétroactif au 1 janvier 2006.

■ Par l'arrêt du Conseil d'Etat n° 214 478 du 7 juillet 2012, l'octroi de l'échelle de traitement supérieure O8 pour l'année de référence 2005 à 9 officiers supérieurs a été annulé. De ce fait, la Commission de sélection Nationale pour officiers supérieurs a de nouveau dû traiter les dossiers des candidats pour cette augmentation d'échelle, tels qu'ils étaient introduits auparavant.

Lors des séances des 12 octobre 2012 et 14 décembre 2012, toutes les candidatures ont été de nouveau examinées, aussi bien sur la recevabilité que sur le fond. Il s'agissait des 25 candidatures introduites auparavant, moins les 3 candidats qui avaient déjà reçu l'échelle de traitement O8 lors de la procédure 2004. Après examen, une candidature a été jugée irrecevable. Les 21 candidatures restantes ont été ensuite traitées sur le fond.

Le nombre de candidats qui peuvent prétendre à une échelle de traitement O8 pour l'année de référence 2005 a été fixé à 9 par l'autorité ministérielle. La commission a établi une liste pour proposer à la ministre les 9 candidats les mieux classés. Cette liste a été notifiée à tous les candidats. Des 12 candidats non retenus sur la liste parce qu'ils n'étaient pas classés en ordre utile, 2 candidats ont introduit un recours. Ces recours seront traités lors de la prochaine séance de la commission en janvier 2013, à l'occasion de laquelle la proposition définitive à la ministre sera aussi établie.

Brevet de direction

L'obtention du brevet de direction est soumise aux règles de l'arrêté royal du 12 octobre 2006 déterminant le brevet de direction requis pour la promotion au grade de commissaire divisionnaire. Un jury, que l'inspecteur général préside, décide de l'admission à la formation sur base d'un examen des capacités professionnelles (déroulement de carrière et dossier personnel du candidat), de l'avis concernant le potentiel pour exercer cette fonction et de l'interview. Dans le jury siègent également le directeur général de la Direction générale de l'appui et de la gestion (DGS) ou son représentant, deux commissaires divisionnaires de la police fédérale et trois commissaires divisionnaires de la police locale.

L'Inspection générale est un élément de la chaîne indispensable des partenaires qui sont nécessaires pour réussir une telle sélection. Différents services ou membres de la police fédérale et de la police locale prennent en charge une partie de la procédure et font tout leur possible pour que la sélection et la formation des nouveaux commissaires divisionnaires se déroulent sans le moindre problème.

Données pertinentes pour 2011

2011 était l'année durant laquelle la deuxième sélection pour les futurs commissaires divisionnaires a débuté. La ministre de l'Intérieur avait déterminé au préalable le nombre de commissaires admis à la formation de promotion pour commissaire divisionnaire. Ce nombre s'élevait à 29 commissaires francophones et à 41 commissaires néerlandophones (les quotas). Seulement 167 des 193 candidats inscrits pour le brevet de direction restaient en course après la première épreuve. Ensuite, le jury a dû interviewer 40 candidats francophones et 68 candidats néerlandophones avant d'atteindre les quotas déterminés. Les autres candidats, qui avaient un classement moins favorable, ne devaient plus comparaître devant le jury pour l'interview.

Données pertinentes pour 2012

En décembre 2011, 70 commissaires (41 N + 29 F) ont été admis à la formation de promotion au grade de commissaire divisionnaire (brevet de direction session 2011). Cette formation s'est clôturée en 2012 avec un examen oral devant le jury auquel tous les candidats ont participé. La tâche de la Direction des Statuts consistait à préparer les séances du jury. Elle procurait aussi tout l'appui nécessaire à l'inspecteur général comme président du jury. En plus de l'inspecteur général, le jury comprenait le représentant du directeur général DGS, deux commissaires divisionnaires de la police fédérale et deux de la police locale.

Les candidats devaient défendre oralement leur épreuve écrite devant le jury. A l'issue de l'exposé oral, les candidats ont été soumis par le jury à différentes questions portant à la fois sur cette présentation et sur le stage effectué pendant la formation.

Finalement, 67 commissaires (40 N + 27 F) ont obtenu le brevet de direction. La décision du jury concernant la réussite ou l'échec est basée sur une évaluation globale

portant sur les épreuves écrite et orale, les rapports de stage et les rapports d'activités des candidats.

Les lauréats n'obtiendront leur nomination effective au grade de commissaire divisionnaire qu'après avoir obtenu une fonction de commissaire divisionnaire via la mobilité.

Suite à certains arrêts du Conseil d'Etat, 3 candidats (1 N + 2 F) n'ayant pas réussi pour la session 2007-2008, ont pu recommencer leur examen oral. Après une décision positive du jury, ces candidats ont également obtenu le brevet de direction.

Les postes déconcentrés de l' AIG

De manière générale

Chaque année les postes déconcentrés transmettent un rapport d'activité à l'Inspecteur général.

Les postes déconcentrés font intégralement partie de l'AIG et les directeurs rendent directement compte à l'Inspecteur général.

Ils souscrivent à la vision de l'AIG, en l'occurrence l'optimisation du fonctionnement de la police intégrée et cela au départ d'une perspective de partenariat et de collaboration par la voie de plus de transparence et d'une meilleure communication dans l'exécution des devoirs réglementaires.

Ce rapport porte autant sur les activités inhérentes à leur service (territorialité – contacts avec les partenaires 'de police' et judiciaires) que sur les activités par rapport aux missions spécifiques des directions de l'AIG.

Les activités spécifiques comprennent e.a. :

- l'exécution d'enquêtes administratives et judiciaires suite à des plaintes ou dénonciations ;
- participation à des missions d'inspection ou d'audit coordonnés par la Direction (centrale) de l'Audit et de l'Inspection.

De cette façon les postes déconcentrés fournissent une contribution nécessaire et une plus-value à l'AIG. Un avantage complémentaire consiste dans le fait que, grâce à ces antennes régionales, l'AIG a une 'helicopter view' sur l'entièreté du paysage policier belge. Cette activité 'd'antenne' constitue une des tâches clés des postes déconcentrés au sein de l'AIG. Le contact proche avec les responsables (gestionnaires) au sein du monde policier crée un lien de confiance et permet de détecter de très près et en connaissance de cause les situations à risque qui pourraient compromettre une prestation optimale de la police.

Dans le passé les postes déconcentrés ont dû faire face à un déficit en personnel. Il est en effet évident que le déficit d'un, voire deux collaborateurs par rapport à un effectif total de quatre collaborateurs, constitue une perte significative en capacité.

Depuis 2012 nous pouvons constater que chaque poste est quasi au complet, et en 2013 cela devrait réellement être le cas en permanence.

Les quatre postes – deux en région francophone et deux en région néerlandophone – travaillent chacun comme des vases communicants avec les directions centrales IGIN, IGEO et IGST situées à Bruxelles.

Une constatation marquante en ce qui concerne les quatre postes déconcentrés : tous sont (sur)sollicités en ce qui concerne les enquêtes judiciaires et administratives (missions spécifiques). Par manque de capacité, les missions d'audit et d'inspection que les postes accomplissent sont réduites à un minimum (voir même à zéro).

D'une part cela constitue une constatation étonnante, puisque ce sont précisément les missions d'audit et d'inspection qui, grâce aux recommandations formulées / remèdes apportés, contribuent de manière significative à un meilleur fonctionnement de la police intégrée.

D'autre part cela atteste de la confiance des magistrats dans le fonctionnement des postes déconcentrés de l'AIG.

Poste déconcentré d'ANVERS

Au cours des années 2011 – 2012 le poste déconcentré d'Anvers a continué à développer sa visibilité et son accessibilité envers les services de police. Cela a eu comme résultat une collaboration encore plus étroite avec la hiérarchie des différents corps de police et un échange d'informations avec les services de contrôle internes. Lors des contacts sporadiques, beaucoup d'informations pertinentes ont pu être obtenues.

Les données enregistrées pour les années 2011 – 2012 démontrent que les efforts consentis portaient essentiellement sur des enquêtes administratives et judiciaires à charge de policiers ainsi que sur la discussion de ces dossiers. Comme par le passé les activités judiciaires constituent la part du lion : 59 % en 2011 et 50 % en 2012.

Le poste d'Anvers a par ailleurs fourni un appui à la cellule audit d'IGIN en promouvant le team audit et en préparant les contacts entre les demandeurs d'audit et les auditeurs.

En ce qui concerne la réalisation de missions d'inspection sur le terrain, ce n'est qu'un appui très limité qui a été fourni à la cellule inspection de Bruxelles en 2012. En 2011 aucune mission d'inspection n'avait été effectuée.

En 2011 le nombre de dossiers judiciaires est resté statu quo, mais le nombre de dossiers administratifs a diminué.

Des 106 dossiers initiés, 71 étaient d'ordre judiciaire et 35 à caractère administratif. 82 dossiers concernaient une zone de police, 12 autres un service de la police fédérale et encore 12 autres portaient sur un dysfonctionnement de la police de manière générale.

Citoyens : 63 % des plaintes de citoyens à l'égard de policiers concernaient des problèmes d'attitude, de comportement, de manque de respect et d'utilisation de la violence lors de l'intervention policière.

En 2012 (par rapport à 2011) nous avons une légère augmentation du nombre de dossiers administratifs et une légère diminution du nombre de dossiers judiciaires.

Des 104 dossiers initiés, 63 étaient d'ordre judiciaire et 41 à caractère administratif. 83 dossiers concernaient la police locale, 11 la police fédérale et encore 10 concernaient des problèmes dans lesquels des policiers avaient été impliqués en dehors de leurs activités de service.

Citoyens : 71 % des plaintes de citoyens à l'égard de policiers concernaient des problèmes d'attitude, de comportement, de manque de respect, d'utilisation de la violence et de fonctionnement en intervention policière.

Les plaignants épinglent surtout l'attitude et le genre de communication verbale et non verbale des policiers.

Poste déconcentré de GAND

Depuis quelques années le poste déconcentré de GAND était confronté à un déficit en personnel. A partir de 2011 le problème a partiellement été résolu suite à l'affectation d'un nouveau chef de service ainsi que d'un nouvel enquêteur. En 2012 une nouvelle collaboratrice a été recrutée.

Fin 2012 trois des quatre emplois prévus au sein du poste de Gand étaient occupés.

Des efforts supplémentaires en vue d'une occupation complète en personnel seront consentis en 2013.

Au cours des années 2011 – 2012 les réalisations des années précédentes ont également été optimisées.

L'option fut prise de donner priorité, d'une part au contrôle de la qualité et des délais d'exécution des dossiers judiciaires et administratifs, d'autre part à l'exécution d'un audit en 2012 et aux activités de clôture et de suivi d'audits réalisés antérieurement.

En 2011 – 2012 l'entretien et le développement des contacts avec les diverses autorités administratives, judiciaires et policières ont également constitué une priorité, dans le but de permettre au poste de remplir au mieux sa fonction d'antenne.

En matière d'enquêtes les activités ont fortement augmenté en 2012. Le nombre total d'enquêtes confiées au poste de Gand a même augmenté de plus de 50 % par rapport à l'année 2011.

22 enquêtes administratives et 60 judiciaires ont été exécutées en 2011 (pas de discipline) ; en 2012 ces nombres s'élevaient respectivement à 30 et 94 (et 2 dossiers disciplinaires).

C'est surtout l'augmentation significative des dossiers judiciaires qui doit être soulignée : 35 dossiers en 2010, 60 en 2011 et 94 en 2012.

Poste déconcentré de LIEGE

En 2011 et 2012 le poste déconcentré de Liège a pu continuer à travailler à effectif complet. Comme par le passé, il a toutefois été confronté à une très importante activité en matière d'enquêtes individuelles, à laquelle il a été en mesure de faire face eu égard à une demande réduite en matière d'audits et d'inspections. L'expertise en matière d'audit a toutefois été entretenue, puisqu'au cours des deux années prises en considération, le directeur du poste a participé à plusieurs formations en matière d'audit, de contrôle interne.

Pendant cette période le poste de Liège s'est attelé à remplir au mieux sa mission d'antenne et de suivi de la situation, ce qui n'est pas chose aisée vu l'étendue du terrain à couvrir. A cette fin, les contacts avec les différentes autorités de police, et plus particulièrement avec les chefs de zone, ont continué à faire l'objet d'une attention particulière.

Comme indiqué, la charge pour le poste de Liège en matière d'enquêtes individuelles ne cesse d'augmenter, et exige un engagement qui passe de 80 à 90 % de la capacité disponible du poste pour les années 2011 à 2012. La charge d'enquêtes individuelles est bien plus importante que dans les autres postes déconcentrés, preuve s'il en est que service est connu et reconnu dans son environnement.

En 2011 ce sont finalement 152 nouveaux dossiers que le poste de Liège a enregistrés. Le nombre de procès-verbaux rédigés n'a fait qu'augmenter : au nombre de 953 en 2011, il a augmenté de 26 % par rapport à l'année précédente. Dans 72 cas il s'agissait de PV initiaux.

En 2012, le nombre de nouveaux dossiers a encore augmenté, passant à 188, soit une augmentation de 24 % par rapport à 2011. Le nombre de procès-verbaux de 909 reste élevé nonobstant une légère diminution. 72 sont des procès-verbaux initiaux.

Au niveau de la nature des faits, les dossiers relatifs aux coups et blessures se partagent la tête avec les actes arbitraires ; ils représentent chacun environ 20 %. Viennent ensuite les violations du secret professionnel, consultations abusives des banques de données et escroqueries/faux/abus de confiance avec chacun de l'ordre de 15 %.

La grosse majorité des dossiers concerne avant tout et fort logiquement l'arrondissement judiciaire de Liège.

Notons finalement qu'à partir de fin 2011, l'activité extérieure à la province de Liège en matière d'enquêtes individuelles s'est quelque peu accrue, conséquence du protocole de répartition des tâches conclu avec le comité P.

Poste déconcentré de MONS

En 2011 le poste déconcentré de Mons a dû travailler avec un important déficit en personnel (2,5 FTE au lieu de 4 FTE). L'année suivante la situation s'est améliorée à 3,5 FTE.

La plus grande partie de la capacité en personnel disponible y est également consacrée à l'exécution d'enquêtes judiciaires et administratives.

En 2011 c'était 59 % de la capacité qui allait à ces tâches d'enquêtes, et, en 2012, 67%.

De ce fait en 2011 et en 2012 aucune mission d'audit n'a été effectuée au sein du poste. Le nécessaire a néanmoins été fait afin de continuer à entretenir les contacts avec les autorités administratives, judiciaires et policières.

En ce qui concerne les missions d'inspection : aucune en 2011, une en 2012.

91 dossiers ont été initiés en 2011. En 2012, ce chiffre est monté à 99.

Le nombre de dossiers judiciaires a légèrement augmenté en 2012, puisqu'il est passé de 85 en 2011 à 93 en 2012.

Le nombre de dossiers administratifs est quant à lui resté inchangé : 6 pour chacune des années.

Quelques aspects concernant nos collaborateurs et le budget de l'AIG

Collaborateurs

Personnel

Dans le courant des années 2011 et 2012 quelques importants recrutements ont été réalisés. Tel fut le cas au profit des postes déconcentrés, pour faire face au déficit en personnel qui y était manifeste.

Deux directions sont encore confrontées à un important déficit en personnel : la Direction de l'audit et de l'inspection, plus particulièrement le service Inspection, et la Direction de la politique générale (au niveau du management). Nous espérons pouvoir solutionner ce problème sous peu, nonobstant la discipline budgétaire imposée.

Les membres de l'AIG ont continué à suivre les formations : législation Salduz, formations en matière d'audit, formations barémiques et continuées, participation à des colloques e.a..

Nous signalons aussi que l'AIG est régulièrement sollicitée pour faire des exposés, par rapport à un thème plus général ou dans le cadre d'un sujet plus spécifique (par exemple en matière de discipline et de déontologie).

L'AIG et le 'bien-être au travail'

La structure

La politique relative au bien-être est une des composantes de la stratégie générale de l'AIG, d'une part comme objectif stratégique dans notre gestion des ressources humaines, d'autre part comme valeur déontologique.

Notre politique en matière de bien-être est fondée sur :

- une note de politique
- une approche globale, systémique et multidisciplinaire de la prévention
- une planification
- l'implication de tous.

En conformité avec les dispositions réglementaires relatives au bien-être, l'AIG est classée comme employeur de groupe C⁵⁴.

⁵⁴ Article 3, 1er alinéa de l'Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, M.B. 31 mars 1998; erratum: M.B. 11 juin 1998.

Tout comme dans de nombreux autres organismes, l'organisation de la prévention au sein de l'AIG repose sur deux piliers :

- en interne, l'AIG peut compter sur :
 1. un membre du personnel opérationnel qui, dans le courant de l'année 2011, a terminé la formation de conseiller en prévention de niveau 1 et exerce, à temps partiel, les tâches dévolues au conseiller en prévention.
 2. d'autres membres du personnel, qualifiés pour exercer les rôles d'équipiers de première intervention (au nombre de 11), de secouristes (20) et de personnes de confiance (3).
 3. un comité de concertation de base, « officieusement » mis en place depuis 2011 par la Ministre de l'Intérieur, initiative qui doit encore être officialisée et régularisée.
- en externe, pour les différentes missions nécessitant une formation spécialisée de conseiller en prévention⁵⁵:
 1. l'AIG reçoit l'appui de deux services externes de prévention : l'un dans le domaine psychosocial et l'autre dans le domaine de la surveillance médicale.
 2. en ce qui concerne le bâtiment : pour des missions d'expertise ou de contrôle légal, le propriétaire des bâtiments est compétent. Il fait appel à des experts privés, à des sociétés certifiées et à un service externe de contrôle technique.

Les activités

Les membres du personnel compétents (voir ci-dessus) exécutent, sous la responsabilité de l'Inspecteur général, les missions légales telles que reprises dans la loi sur le bien-être au travail⁵⁶ : les visites annuelles des lieux de travail, l'analyse des risques, l'accueil des nouveaux collaborateurs, les exercices 'incendie', le contrôle de l'application des directives, la formulation de propositions d'améliorations, e.a.

A côté de cela, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent, tous les membres du personnel prennent soin, pour le mieux, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées^{57 58}

⁵⁵ Article 11, 2ème alinéa de l'Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, M.B. 31 mars 1998; erratum: M.B. 11 juin 1998.

⁵⁶ Loi du 4 août 1996 sur le bien-être

⁵⁷ Article 6 de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. du 18 septembre 1996

⁵⁸ Article 45 du Code de déontologie des services de police ; Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police,

En conclusion

La culture de la prévention n'est pas seulement une question de structures, règles et procédures mais aussi une question de valeurs, d'attitudes, de perceptions et de comportements.

Les meilleures procédures ne garantissent pas nécessairement le bien-être des travailleurs si ces derniers ne se sentent pas impliqués ou ne les appliquent pas.

Nous sommes intimement convaincus que cet exercice de réflexion réussit si chaque partenaire contribue à la réflexion. Plus que le souci du conseiller en prévention à lui seul, le bien-être doit être une responsabilité partagée.

Chaque collaborateur doit être concerné dans la politique de bien-être, tant à titre individuel que collectif.⁵⁹

Budget

En 2011 et en 2012 la discipline budgétaire n'a également permis à l'AIG que d'assurer sa gestion journalière.

2011

Un budget de 6.815.000 euros répartis en :

- 6.185.000 euros en frais de personnel
- 549.000 euros en frais de fonctionnement
- 81.000 euros en frais d'investissements.
-

2012

Un budget de 7.156.000 euros répartis en :

- 6.536.000 euros en frais de personnel
- 544.000 euros en frais de fonctionnement
- 76.000 euros en frais d'investissements.

⁵⁹ Article 6 de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. du 18 septembre 1996, et article 45 du Code de déontologie des services de police ; Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police.

